

RELACIÓN ENTRE LAS COMPETENCIAS INTERPERSONALES Y LA AUTOEFICACIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS INGENIEROS

RELATIONSHIP BETWEEN INTERPERSONAL COMPETENCIES AND SELF-EFFICACY TO IMPROVE ENGINEERS' PERFORMANCE

A. C. Gámez Meza¹
B. Hernández Fimbres²
J. Tánori Quintana³
F. J. Hernández Gámez⁴

RESUMEN

El panorama mundial y las nuevas formas de aprender requieren que los futuros ingenieros desarrollen y fortalezcan diferentes tipos de competencias que los hagan introducirse eficaz y rápidamente en el entorno laboral después de egresar, así como, mejorar su nivel de desempeño profesional. En este estudio se analiza la relación que tienen las competencias genéricas interpersonales con otro constructo que es la autoeficacia. Se consideró una muestra de 245 participantes correspondiente a estudiantes y egresados del Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Hermosillo (TecNM/ITH), con una investigación de tipo cuantitativa utilizando un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo - instrumental y explicativo. Los resultados muestran que existe relación positiva entre las variables de estudio por lo que la autoeficacia es determinante para mejorar el nivel de desempeño de las competencias interpersonales como son compromiso ético, trabajo en equipo, relaciones públicas, entre otras. Se proponen algunas estrategias que las Universidades e Instituciones de Educación Superior (IES) pueden implementar para mejorar el desempeño profesional de los futuros ingenieros.

ABSTRACT

The global outlook and the new ways of learning require future engineers to develop and strengthen different types of competencies that will allow them to enter effectively and quickly into the work environment after graduating, as well as to improve their level of professional performance. This study analyzes the relationship between generic interpersonal competencies and another construct, which is self-efficacy. A sample of 245 participants corresponding to students and graduates of the Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Hermosillo (TecNM/ITH for its acronym in Spanish) was considered, with quantitative research using a non-experimental, cross-sectional, descriptive-instrumental and explanatory scope. The results show that there is a positive relationship between the study variables, so that self-efficacy is a determining factor to improve the performance level of interpersonal competencies such as ethical commitment, teamwork, public relations, among others. Some strategies that Universities and Higher Education Institutions (IES for its acronym in Spanish) can implement to improve the professional performance of future engineers are proposed.

ANTECEDENTES

El impacto de la globalización, así como, el acelerado desarrollo tecnológico conduce a una nueva conceptualización de trabajo, que promueve e incrementa el desarrollo continuo de competencias, teniendo en cuenta las habilidades personales y las oportunidades del mercado laboral (Monteiro et al., 2019).

¹ Profesora de asignatura. Instituto Tecnológico de Hermosillo. alma.gamezm@hermosillo.tecnm.mx

² Profesor de Carrera. Instituto Tecnológico de Hermosillo. benjamin.hernandezf@hermosillo.tecnm.mx

³ Profesor interino. Instituto Tecnológico de Sonora. jesus.tanori@itson.edu.mx

⁴ Estudiante de posgrado. Maestría en Ingeniería Industrial. Instituto Tecnológico de Hermosillo. M17330760@hermosillo.tecnm.mx

La sociedad de la información y conocimiento ejerce una gran influencia sobre las IES, lo cual ha generado transformaciones en la formación profesional de acuerdo con los avances científicos-tecnológicos en las diversas áreas del conocimiento. Se requieren mayores destrezas, nuevas capacidades, mejores desempeños, nuevas visiones para poder estar acorde a la educación del siglo XXI (Jiménez et al., 2013). Las IES deben asumir el reto “contribuyendo a formar ciudadanos críticos, responsables y comprometidos con el desarrollo global” (Rodicio & Iglesias, 2011, p.102).

La presente investigación se realizó en el TecNM/ITH para dar respuesta a la continua demanda de ingenieros capacitados y de un alto nivel de desempeño en el mercado laboral. Las IES requieren proponer estrategias para reforzar los diferentes tipos de competencias, especialmente, aquellas que se relacionan con las habilidades blandas e interpersonales, así como, la autoeficacia personal percibida, ya que, éstas se refieren a como el ingeniero es capaz de resolver problemas y creer que tiene las habilidades para enfrentar cualquier situación dentro del entorno laboral. De lo anterior, surge la pregunta de investigación: ¿cuál es la relación entre las competencias interpersonales y la autoeficacia de los alumnos de TecNM/ITH para elevar su nivel de desempeño en el campo laboral?

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre las competencias interpersonales con el constructo autoeficacia general percibida con la finalidad de generar estrategias que propicien un mejor desempeño laboral de los ingenieros en cualquier área en la que se desarrollen.

El nivel de desempeño laboral que alcanza el ingeniero está determinado por las competencias y habilidades desarrolladas en un entorno real, asimismo se relaciona con la autoeficacia, es decir, la creencia que los individuos tengan sobre sus capacidades y habilidades para lograr completar las acciones en entornos reales. El concepto de autoeficacia se encuentra dentro de la Teoría Cognitiva Social de Albert Bandura (1997). El ingeniero debe poseer las habilidades y conocimientos específicos de su área, pero a su vez debe creer que es capaz de demostrar esas habilidades.

El Modelo Educativo para el Siglo XXI: Formación y desarrollo de competencias profesionales (Dirección General de Educación Secundaria Técnica [DGEST], 2012) refiere que la educación superior tecnológica debe priorizar la formación profesional por medio del desarrollo de competencias genéricas y profesionales para que el alumno pueda contar con las diferentes habilidades, actitudes y valores para emplearse con éxito en las actividades productivas que demanda la sociedad. Las competencias genéricas mostradas en Tabla 1, que a su vez se clasifican en instrumentales, interpersonales y sistémicas, son comunes a todas las profesiones, y hacen factible que el estudiante aprenda, establezca relaciones interpersonales y actúe con autonomía y sentido ético. Las competencias profesionales son saberes específicos de cada profesión.

Tabla 1. *Competencias genéricas Tuning Europa*

| COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG) | | |
|---|---|---|
| Instrumentales | Interpersonales | Sistémicas |
| 1) Capacidad de análisis y síntesis | 11) Capacidad crítica y autocrítica | 19) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica |
| 2) Capacidad de organizar y planificar | 12) Trabajo en equipo | 20) Habilidades de investigación |
| 3) Conocimientos generales básicos | 13) Habilidades interpersonales | 21) Capacidad de aprender |
| 4) Conocimientos básicos de la carrera | 14) Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario | 22) Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones |
| 5) Comunicación oral y escrita en su propia lengua | 15) Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas | 23) Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) |
| 6) Conocimiento de una segunda lengua | 16) Apreciación de la diversidad y multiculturalidad | 24) Liderazgo |
| 7) Habilidades básicas de manejo de la computadora | 17) Habilidad para trabajar en un ambiente laboral | 25) Conocimiento de culturas y costumbres de otros países |
| 8) Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) | 18) Compromiso ético. | 26) Habilidad para trabajar en forma autónoma |
| 9) Solución de problemas | | 27) Capacidad para diseñar y gestionar proyectos |
| 10) Toma de decisiones. | | 28) Iniciativa y espíritu emprendedor |
| | | 29) Preocupación por la calidad |
| | | 30) Búsqueda de logro. |

Fuente: González y Wagenaar (2009)

La autoeficacia es un factor muy importante en la autoevaluación de las capacidades personales, asimismo, se considera un indicador de desempeño (Sánchez et al., 2012) así como un buen mediador cognitivo de competencia y rendimiento (Vera et al., 2011).

Según Cid et al. (2010), la autoeficacia se ha estudiado desde dos puntos de vista: autoeficacia específica y autoeficacia general. La autoeficacia específica se atribuye a la creencia sobre el nivel de competencia en situaciones puntuales y la autoeficacia general se relaciona con la competencia total de la persona para hacer frente a diversidad de situaciones.

Autoeficacia y desempeño de competencias son constructos relacionados ya que una persona que es competente en cualquier ámbito debe creer que es capaz para alcanzar las metas y lograr los objetivos que se plantee. La autoeficacia afecta el nivel de aprendizaje y desempeño ya que las personas que se perciben eficaces para realizar una tarea o aprender diferentes contenidos se esforzarán más y lograrán mejores aprendizajes los cuales llevará a la práctica (Shunk, 2012).

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo – instrumental y explicativo (Ato et al., 2013).

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal y descriptivo, ya que, no se tendrá manipulación de variables, solo se observarán los fenómenos para analizarlos. Se observarán situaciones ya existentes. Asimismo, el diseño será transversal, ya que, se recolectarán datos en un solo momento. Se describirán las variables y se analizará su incidencia en un momento dado (Hernández et al., 2014). La investigación también es explicativa, ya que, se realiza un análisis de regresión logística binaria para explicar el constructo autoeficacia a partir de las variables de tipos de competencias.

Se obtuvo una muestra de 245 participantes utilizando muestreo no probabilístico por cuotas, de los cuales 66 % son hombres (media de edad $M = 24$ años $DE = 1.49$ años) y 34 % son mujeres ($M = 24$ años, $DE = 1.36$ años). El 52.7 % corresponde a egresados y el 47.3 % son alumnos de varias carreras del TecNM/ITH, las cuales son Ingeniería Biomédica 11 %, Ingeniería Mecánica 9.4 %, Ingeniería Mecatrónica 20 %, Ingeniería Industrial 22.4 %, Ingeniería Eléctrica 4.9 %, Ingeniería Electrónica 4.1 %, Ingeniería en Sistemas Computacionales 9 %, Ingeniería en Informática 2 %, Ingeniería en Gestión Empresarial 12.7 % y Licenciatura en Administración 4.5 %.

Para medir el nivel de desempeño de competencias genéricas de la muestra se utilizó el cuestionario basado en el proyecto Tuning (González y Suárez, 2016). El cuestionario contiene treinta ítems que miden diez competencias instrumentales (p.ej. capacidad en la toma de decisiones), ocho competencias interpersonales (p.ej. capacidad crítica y autocrítica) y doce competencias sistémicas (p.ej. habilidades de investigación). Cabe aclarar que, este estudio se limitó a competencias interpersonales. Se consideró una escala de Likert de cinco puntos con valores de nivel de desempeño de competencia que van desde cero (competencia no alcanzada) hasta cuatro (excelente). La validez concurrente de reactivos en el cuestionario Tuning es 89.92 % y el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach es de $\alpha=0.83$ (González y Suárez, 2016).

También se utilizó la Escala de Autoeficacia General (Baessler y Schwarzer, 1996), adaptada por Sanjuán et al. (2000). Se utilizó una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos desde cero (totalmente en desacuerdo) hasta cuatro (totalmente de acuerdo), con diez ítems (ej. gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas).

En la versión en español del cuestionario aplicado en educación superior se obtuvo un índice de consistencia interna alfa de Cronbach $\alpha = 0.87$ (Sanjuán et al., 2000).

Se elaboró el cuestionario con datos generales de los estudiantes como son: sexo, edad, carrera, estudiante actual o egresado, las escalas de medida de Tuning para nivel de desempeño de competencias y la escala de autoeficacia general, utilizando la herramienta para formularios de Google drive ©. Después de obtener la base de datos se procedió a analizar las respuestas de los participantes con el paquete estadístico IBM SPSS versión 25. Se verificó que no hubiera datos perdidos.

Se realizó análisis descriptivo para observar el comportamiento general de los datos obteniendo la media, desviación estándar, valores mínimo y máximo de las escalas, así como, coeficiente de correlación de Pearson y regresión logística binaria para verificar la correlación entre competencias interpersonales y autoeficacia.

RESULTADOS

Se obtuvieron estadísticos descriptivos para las competencias interpersonales y autoeficacia. En las Tablas 2 y 3 se presentan los resultados considerando la media (M) y desviación estándar (DE) de cada uno de los ítems, así como, valores mínimos y máximos.

Tabla 2. *Análisis descriptivo de los ítems de competencias interpersonales (N=245)*

| Competencia | M | DE | Mínimo | Máximo |
|--|------|------|--------|--------|
| 1.Capacidad crítica y autocrítica. | 3.19 | .838 | 1 | 4 |
| 2.Trabajo en equipo. | 3.42 | .798 | 0 | 4 |
| 3.Habilidades interpersonales (relaciones públicas). | 3.07 | .977 | 0 | 4 |
| 4.Habilidad de trabajar en equipos interdisciplinarios. | 3.32 | .803 | 1 | 4 |
| 5.Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. | 3.30 | .829 | 1 | 4 |
| 6.Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. | 3.45 | .807 | 0 | 4 |
| 7.Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. | 3.40 | .781 | 1 | 4 |
| 8.Compromiso ético. | 3.61 | .629 | 2 | 4 |

De la Tabla 2 se interpreta que los participantes consideran tener mayor nivel de desempeño en la competencia compromiso ético, apreciación de la diversidad y multiculturalidad, así como trabajo en equipo. Los valores mínimos y máximos son los establecidos que van de 0 hasta 4 recorriendo todo el espectro de respuesta de cinco puntos. La dimensión con el puntaje más bajo es habilidades interpersonales o relaciones públicas que se refiere a la capacidad para establecer relaciones con redes de personas cuya colaboración es necesaria para tener influencia sobre los referentes sociales, económicos y políticos de la comunidad, o bien sobre los clientes o proveedores (Alles, 2015), por lo que debe considerarse como área de oportunidad para buscar estrategias de mejora en los ingenieros.

De la Tabla 3, correspondiente a autoeficacia, se verifica que el ítem con valoración más alta es el número uno: “puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga” el cual se refiere a que la persona se considera con la capacidad de resolver problemas y lograr los objetivos y metas, a pesar de los obstáculos que se presenten. El ítem con valoración menor es el número seis: “Cuando me encuentre en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles”, lo que indica que se deben implementar estrategias o programas que fortalezcan esta dimensión de la autoeficacia.

Tabla 3. Análisis descriptivo de los ítems de autoeficacia (N=245)

| Ítems | M | DE | Mínimo | Máximo |
|---|------|------|--------|--------|
| 1. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga. | 3.70 | .577 | 0 | 4 |
| 2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente. | 3.46 | .721 | 0 | 4 |
| 3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas. | 3.42 | .778 | 0 | 4 |
| 4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados. | 3.29 | .827 | 0 | 4 |
| 5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas. | 3.35 | .833 | 0 | 4 |
| 6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles. | 3.20 | .891 | 0 | 4 |
| 7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo. | 3.31 | .822 | 0 | 4 |
| 8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario. | 3.57 | .741 | 0 | 4 |
| 9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer. | 3.27 | .822 | 0 | 4 |
| 10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo. | 3.39 | .795 | 0 | 4 |

Se realizó un análisis de la correlación entre las variables considerando el coeficiente de correlación de Pearson. Las competencias interpersonales se encuentran relacionadas con la variable autoeficacia con un coeficiente $r = 0.44$, lo cual es indicador de una buena correlación para este tipo de variables. Dado que, el valor p es significativo ($p = 0.000$) se puede decir que las variables de competencias predicen la variable autoeficacia.

Asimismo, se llevó a cabo el análisis de regresión logística binaria para estudiar con mayor profundidad si la variable autoeficacia se explica mediante la variable de competencias interpersonales, para ello, se creó una variable ficticia de autoeficacia resultando la clasificación que se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Clasificación de autoeficacia

| Observada | Pronosticada autoeficacia | | Porcentaje correcto | |
|-------------------|---------------------------|--------------|---------------------|------|
| | No autoeficaces | Autoeficaces | | |
| Autoeficacia | No autoeficaces | 26 | 39 | 40 |
| | Autoeficaces | 12 | 155 | 92.8 |
| Porcentaje global | | | 78.0 | |

Las variables se clasifican de manera correcta en un 78 % global, es decir, los participantes que se perciben autoeficaces si lo son, así como aquellos que no se perciben autoeficaces no

lo son. Los participantes que mostraron mayor porcentaje de clasificación son los que se perciben como autoeficaces con 92.8 % de porcentaje correcto.

Con la variable creada se procedió a realizar el modelo de regresión logística que predice la probabilidad de ocurrencia de un determinado evento (Cea, 2002) que en este caso es la probabilidad de que participante se perciba como autoeficaz considerando las competencias interpersonales como variable predictiva.

En la Tabla 5 se muestran los resultados de la regresión logística binaria que explica la relación de las competencias interpersonales con la autoeficacia. El valor para odd ratio (O.R) [EXP(B)] se considera adecuado, ya que, éste se encuentra dentro de los límites inferior y superior del intervalo de confianza (CI 95 %). Para competencias interpersonales se tiene 2.24 veces más probabilidad de pertenecer al grupo de autoeficaz si se considera este tipo de competencia.

El valor p es significativo para las competencias interpersonales ($p = 0.026$), por lo que, se interpreta que la autoeficacia de los participantes está relacionada con el nivel de desempeño de competencias interpersonales.

Tabla 5. *Análisis de regresión logística binaria (N = 232)*

| Competencias interpersonales | B | EE | Wald | g.l. | Sig. | O.R. | CI 95 % | |
|------------------------------|-----|-----|------|------|------|------|----------|----------|
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| | .81 | .36 | 4.96 | 1 | .026 | 2.24 | 1.10 | 4.56 |

CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis de regresión logística binaria para verificar la relación entre la autoeficacia general percibida y las competencias interpersonales de los participantes, se llegó a establecer que se tiene una buena correlación entre estas variables. La creencia de que se puede lograr realizar una acción en cualquier entorno profesional (teoría-práctica), que corresponde al concepto de autoeficacia (Bandura, 1997), se reafirma a partir del nivel de desempeño de este tipo de competencias. Los participantes que se perciben con mayor grado de autoeficacia son aquellos que tienen mayor desempeño de competencias interpersonales como son compromiso ético, trabajo en equipo, relaciones públicas, capacidad para relacionarse con profesionales de otras área, entre otras.

La autoeficacia es un factor relevante para el compromiso laboral y el grado adecuado de ejecución de las actividades de los ingenieros ya que en la medida que el individuo se perciba con la habilidad de lograr sus metas y objetivos la probabilidad de logro será mayor (Merino, 2010).

La autoeficacia es un constructo de gran importancia que deberá ser reforzado en los futuros ingenieros, partiendo de mejorar el desarrollo de las competencias genéricas interpersonales, ya que, según Cervantes et al. (2020), no basta con ser competente y capaz de realizar las diferentes actividades sino que la persona debe tener la percepción y seguridad de que puede

realizar o ejecutar las acciones o proyectos que se le planteen en el ámbito laboral y en cualquier entorno en que se desenvuelva.

Las Universidades y las IES tienen el reto de crear programas que contemplen estrategias de mejora de la autoeficacia y la promoción de las competencias interpersonales que incluyan trabajo en equipo, resolución de casos, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje situado, así como, ambientes de enseñanza-aprendizaje adecuados e innovadores utilizando toda la tecnología a su alcance, para que los estudiantes se motiven, interactúen y fomenten la participación activa que los haga involucrarse y lograr mejorar su nivel de desempeño profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: la trilogía. Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias* (2ª Ed., vol. 1). Ediciones Granica México S.A. de C.V.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), pp. 1038-1059. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.29.3.178511>
- Baessler, J. y Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia general, *Ansiedad y estrés*, 2(1), pp. 1-8. <https://www.ansiedadestres.es/sites/default/files/rev/ucm/1996/anyes1996a1.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self - efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and company
- Cea, M. (2002). *Análisis multivariable. Teoría y práctica en la investigación social* (1ª Ed.). Editorial Síntesis, S. A.
- Cervantes, A., Ramos, B., Rincón, S. y Figueroa, C. (2020). Efecto de autoeficacia general percibida en el uso de competencias transversales en estudiantes de pregrado del área de la salud. *Vertientes. Revista especializada en Ciencias de la Salud*, 23(1-2) pp. 13-21. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/vertientes/article/view/81031/71307>
- Cid, P., Orellana, A. y Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista médica de Chile*, vol. 138(5), pp. 551-557 <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v138n5/art04.pdf>
- Dirección General de Educación Superior Tecnológica [DGEST] (2012). *Modelo educativo siglo XXI: formación y desarrollo de competencias profesionales*. <http://www.dgest.gob.mx/director-general/modelo-educativo-para-el-siglo-xxi-formacion-y-desarrollo-de-competencias-profesionales-dp2>
- González, E. y Suárez, E. (2016). Adaptación, validación y estandarización de cuestionarios para egresados y empleadores en el Estado de México. *Revista Iberoamericana para la investigación y desarrollo educativo*, vol. 6 (12). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966003.pdf>

- González, J., y Wagenaar, R. (Coords.) (2009). *Una introducción a Tuning Educational Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Publicaciones de La Universidad de Deusto
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Ed.). McGraw Hill
- Jiménez, Y., Hernández, J., & González, M. (2013). Professional competencies in higher education: Justification, evaluation and analysis. *Innovación educativa*, 13(61), pp. 45-65. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-26732013000100004&script=sci_abstract&tlng=en
- Merino, E. (2010). La expectativa de autoeficacia: su influencia y relevancia en el desarrollo personal. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), pp. 371-3. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326039.pdf>
- Monteiro, S., Almeida, L., & García, A. (1-3 de julio de 2019). *(Mis)matched perceptions: Graduates and employers views about competencies in professional activities*. 11th International Conference on Education and New Learning Technologies. Palma, Spain. <https://library.iated.org/publications/EDULEARN19>
- Rodicio, M., & Iglesias, M. (2011). La formación en competencias a través del Practicum: un estudio piloto. *Revista de educación*, núm. 354, pp. 99-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3417890>
- Sánchez, M., Castañeiras, C. y Posada, M. (2012). *Autoeficacia y autopercepción de competencias para el ejercicio profesional del psicólogo*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-072/978>
- Sanjuán, P., Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española, *Psicothema*, 12(2), pp. 509-513. <https://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa* (6ª Ed.). Pearson Educación
- Vera M., Salanova, M., & Martín, B. (2011). Self-efficacy among university faculty: how to develop an adjusted scale, *Anales de Psicología*, 27(3), pp. 800-807. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16720048027.pdf>