

ENGAGEMENT, AUTOEFICACIA, OPTIMISMO Y SITUACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA

Rita Ros Pérez- Chuecos¹

Universidad de Murcia, Murcia, España

Resumen. El objetivo de este trabajo es evaluar el grado de optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de un centro de Primaria de la Región de Murcia, teniendo en cuenta la corriente de Psicología Positiva. En el estudio participaron 30 personas, de los cuales 4 eran hombres y 26 mujeres. La media de edad fue 37,13 (dt=5,72). Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS (versión 20.00). Para el análisis de diferencias se utilizaron pruebas no paramétricas, U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y Kruskal-Wallis para K muestras independientes. Para el estudio de las relaciones entre variables se utilizó el análisis de correlación de Spearman. Los resultados indicaron que los trabajadores con una situación laboral en intrinidad presentaban más vigor, dedicación, autoeficacia y satisfacción intrínseca que los trabajadores que tenían una situación fija.

Palabras clave: engagement, optimismo, situación laboral, docentes

ENGAGEMENT, EFFICACY, OPTIMISM AND EMPLOYMENT SITUATION IN PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Abstract. The aim of this research is to evaluate teacher's optimism, engagement, autoefficiency and labor satisfaction of a center of Primary Education in the Region of Murcia, using the Positive Psychology framework. 30 women took part in the study, 4 of them were men, and 26 women. The average age was 37,13 (dt=5,72). We used the statistical package SPSS (version 20.00) for data analysis. For the variance analysis we used not parametric tests, the U Mann-Whitney's test for two independent samples and the Kruskal-Wallis' test for K independent samples. To study the correlation between variables we used the Spearman's correlation test. The results indicate that workers in a temporariness situation had more vigor, dedication, self-efficacy and intrinsic satisfaction than workers with a fixed position.

Keywords: engagement, optimism, employment status, educational

¹ Correspondencia: Rita Ros Pérez-Chuecos. Universidad de Murcia. rita.ros@um.es.

ENGAJAMENTO, AUTOEFICÁCIA, OPTIMISMO E SITUAÇÃO LABORAL DE DOCENTES DO ENSINO FUNDAMENTAL

Resumo. O objetivo deste estudo é avaliar o grau de otimismo, engajamento, autoeficácia e satisfação laboral de docentes de um centro de Ensino Fundamental da Região de Murcia, tendo como suporte a Psicologia Positiva. Participaram da pesquisa 30 sujeitos com uma média de idade de 37,13 ($dt=5,72$), dos quais 4 eram homens e 26 mulheres. Para a análise dos dados foi utilizado o Programa Estatístico SPSS (versão 20.00). Na análise das diferenças foram utilizadas provas não paramétricas, U de Mann-Whitney para duas amostras independentes e Kruskal-Wallis para K as amostras independentes. Para o estudo das relações entre as variáveis foi utilizada a análise de correlação de Spearman. Os resultados indicaram que os trabalhadores com uma situação laboral temporária apresentavam mais vigor, dedicação, autoeficácia e satisfação intrínseca que os trabalhadores com situação fixa.

Palavras-chave: engajamento, otimismo, situação laboral, docentes.

Introducción

Desde sus orígenes la psicología se ha centrado exclusivamente en la patología, es decir, en los aspectos negativos de la conducta humana, es por ello, por lo que el ser humano ha estado libre de rasgos positivos tales como la esperanza, la sabiduría, la creatividad, la responsabilidad y la perseverancia, entre otros.

Desde este punto de partida y en concreto en el ámbito de la psicología en el trabajo y de las organizaciones se ha continuado con la misma tendencia centrándose del mismo modo en lo negativo, por ejemplo; estrés laboral, conflicto organizacional etc. ya que esta sugestionado por el paradigma médico. Sin embargo, esta perspectiva negativa debería cambiarse hacia un sentido más positivo propio de la psicología organizacional y positiva que imprima motivación, energía, etc., para tener empleados psicológicamente más sanos, que puedan permanecer y progresar en un contexto de cambio económico y social incesante, pero para poder alcanzar este sentido se necesita una buena organización. En este sentido, las organizaciones educativas están cambiando en una trayectoria basada especialmente en la experiencia, que los empleados que se comprometan con la perfección en sus puestos, que tomen responsabilidades por si solos, que trabajen en equipo y como no en la comprensión psicológica (Salanova y Schaifeli, 2004). Esta perspectiva psicológica ha irrumpido dentro del reciente movimiento psicológico conocido como Psicología Positiva (Positive Psychology).

La psicología positiva es definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales, las instituciones que facilitan su desarrollo, así como

los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman, 2005). En esta misma línea Vera (2006) se centra en el bienestar humano incorporando el pleno derecho el estudio de elementos positivos (fortalezas y emociones positivas) que sin duda amplían de forma general el marco de la investigación y a la actuación de la psicología, y en particular, de la psicología clínica y de la Salud.

La Psicología Positiva no supone un cambio de paradigma, como algunos autores apuntan: si antes importaban de modo predominante los aspectos patológicos o deficientes de la psicología, si no que se centra en los sentimientos, los hábitos, las actitudes, las emociones, entre otras, todas ellas relacionadas con los “valores” con cualidades positivas.

Para este estudio nos centramos en la corriente de la Psicología Positiva como estudio de las fortalezas y virtudes de las personas permitiéndoles prosperar. Entender las emociones positivas conlleva el estudio de la satisfacción con el pasado, el bienestar en el presente y la plena confianza para el futuro. Comprender los rasgos individuales positivos consisten en el estudio de las fortalezas y virtudes (el autocontrol, la curiosidad, la sabiduría, el autoconocimiento, la integridad, el respeto, la tolerancia...). Los individuos quieren tener una vida plena y plena donde se desarrollen las potencialidades de sí mismos con un único objetivo desarrollarse personalmente. La psicología positiva trata de complementar, pero no reemplazar el sufrimiento humano, la debilidad y las perturbaciones. Trata de tener una comprensión científica de la experiencia humana más completa y equilibrada (Seligman et al., 2005). En este sentido, se considera importante analizar esta perspectiva en el ámbito educativo.

En términos generales, y sobre todo para algunos autores como Sheldon y King, (2001) esta corriente de investigación psicológica pretende el estudio científico de “lo que funciona bien y lo que mejora la vida común de las personas”. Es por ello, que desde la psicología positiva se ha estudiado, se han propuesto como variables que afectan a la salud organizacional: el engagement, la felicidad, la satisfacción laboral, el disfrute, la autoeficacia, el bienestar laboral, la resiliencia, el optimismo y la esperanza (Seligman, 1999). En este trabajo en concreto nuestro interés se ha centrado en el *optimismo, el engagement, la autoeficacia y la satisfacción* en el trabajo en una muestra reducida de docentes en activo.

Optimismo, autoeficacia, engagement y satisfacción laboral.

El optimismo es una actitud que introduce al trabajador a esperar que sucedan cosas buenas (Scheier y Carver, 2000), forma parte de la psicología positiva, junto con otros conceptos tales como felicidad o pensamiento positivo. Grant (1992) citado en Concha et al (1999) entiende el optimismo como la inclinación de los individuos a esperar resultados favorables y positivos de la vida, siendo un aspecto que se encuentra profundamente ligado al bienestar psicológico y físico de los sujetos.

Cuando surgen problemas, las expectativas favorables incrementan los esfuerzos de las personas para alcanzar objetivos, en tanto que las expectativas perjudiciales reducen tales esfuerzos, en general una actitud optimista ante situaciones retadoras se relaciona con la confianza y la persistencia en la conducta. Las personas optimistas tienden a tener mejor humor, a tener una actitud crítica ante las situaciones y a ser perseverantes, lo cual influye en su estado de salud física. Por tanto, aquellas personas con altos niveles de optimismo tienden a resolver sus dificultades con facilidad, encontrando beneficios incluso en las adversidades.

Por su parte, la autoeficacia hace referencia a la sensación de hacer bien las tareas y ser competente en el trabajo y afecta a nuestras conductas, pensamientos, y sentimientos en varios sentidos. En primer lugar, influye en la elección de conductas, en segundo lugar, determina la cantidad de esfuerzo empleado para enfrentarse a los obstáculos y la cantidad de tiempo, y en tercer lugar, afecta a nuestros pensamientos y sentimientos de manera que los trabajadores que se consideran poco eficaces exageran la magnitud de sus deficiencias y las dificultades potenciales del medio. Sanjuán *et al* (2000) recoge la autoeficacia de dos formas; a nivel general que se da cuando existe un constructo global que hace referencia a la creencia estable que tiene un individuo sobre la capacidad de manejar una amplia gama de estresores de la vida cotidiana o particular en un ámbito concreto es decir la eficacia percibida en una situación específica.

Por otra parte, el *engagement* se define como “un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el *engagement* se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. Se caracteriza por un estado cognitivo-afectivo más resistente en el tiempo, en el que se distinguen vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y el alto deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado en el trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo. La absorción se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y como consecuencia les cuesta abandonar el puesto de trabajo (Pena y Extremera, 2010).

Por último, entendemos la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (Caballero, 2002). Para otros autores como (Aldag y Brief, 1978), la satisfacción laboral puede considerarse como una dimensión actitudinal que ocupa un territorio centrado en la atención de la práctica de la persona en el trabajo. En definitiva, este concepto integra variables como crecimiento psicológico, satisfacción laboral y el desempeño donde la

primera variable se muestra como una condición que precede a las siguientes. Concepto que se centrará en determinar la satisfacción que explicaría la relación entre crecimiento psicológico y desempeño en su puesto de trabajo, siendo la satisfacción el mecanismo psicológico que explicaría la relación entre crecimiento psicológico y desempeño, esto es, que ejerce un rol mediador. Por tanto, el que una persona maneje las adversidades, el fracaso o el cambio supone favorecer evaluaciones más positivas sobre la realidad, la cual influye en el desempeño de las personas.

Método

Participantes

En el presente estudio participaron 30 docentes de un centro de Primaria de la Región de Murcia (4 hombres y 26 mujeres). El rango de edad de los participantes osciló entre los 20 y los 39 años ($M=37,13$) ($dt=5,72$), con una antigüedad media de 8 años y medio de trabajo en este centro educativo.

Las especialidades son diversas. Contamos con la participación de casi la totalidad de los docentes del centro (83,3%). Estas son: 5 maestros en Educación Infantil, 15 maestros de Educación Primaria de todos los niveles desde primero a sexto, 2 especialistas en Lenguas extranjeras, 2 Pedagogía Terapéutica, 2 Audición y Lenguaje, 2 maestro de Educación Musical y 2 de Educación Física.

Respecto al “nivel educativo” el 100,0% tenían estudios de Diplomatura, entre los cuales sólo el 36,6% poseían estudios de Licenciatura, Doctorado o Máster Universitarios, especificando que eran complementos a su formación inicial.

En cuanto a la situación laboral, un 26,6% se encontraban en situación laboral fija, es decir, con su plaza en expectativa o definitiva y el resto 73,4% se encuentran en situación de interinidad. Lo mismo sucede con los años de experiencia docente, éstos están relacionados en gran parte por su situación laboral. Más de la mitad, el 65,8% llevan entre 0 y 10 años trabajando y el 34,2% restante ejercen la docencia entre 11 y 20 años.

Instrumentos de recogida de información

El cuestionario consta de 5 bloques:

1º Bloque: Datos socio demográficos.

Especialidad, género, edad, estudios, situación laboral y antigüedad en la docencia (años de docencia).

2º Bloque: Optimismo.

El «Life Orientation Test» (LOT, Scheier y Carver, 1985), revisada en 1994, dando lugar al LOT-R (Scheier, Carver y Bridges, 1994). El LOT-R consta de 10 ítems

en escala Likert de 5 puntos. 6 ítems pretenden medirla dimensión de optimismo disposicional en tanto que los otros 4 ítems son «de relleno» y sirven para hacer menos evidente el contenido del test. De los 6 ítems de contenido, 3 están redactados en sentido positivo (dirección optimismo) y 3 en sentido negativo (dirección pesimismo). Este cuestionario en el estudio original presento un alfa de Cronbach igual a .92.

Leyenda:

Nunca	1
Algunas veces	2
A menudo	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

Ítems	Cuestión
1	En tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor.
2	Si algo malo me tiene que pasar, estoy seguro de que me pasará.
3	Siempre soy optimista en cuanto al futuro.
4	Rara vez espero que las cosas salgan a mi manera.
5	Casi nunca cuento con que me sucedan cosas buenas.
6	En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas.

3º Bloque: Engagement.

El cuestionario adaptado por Salanova Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), de la versión de engagement para estudiantes (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, 2002). Consta de 15 ítems que se responden en una escala Likert de 5 puntos de frecuencia donde 1 es nada de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. Se reflejan 3 dimensiones: *Absorción*, *Vigor*, *Dedicación*. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que

dejar el trabajo. En este trabajo este cuestionario presentó un α de Cronbach igual a .82.

Leyenda:

Nada de acuerdo	1
Algo de acuerdo	2
Bastante de acuerdo	3
Muy de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Items	Cuestión
7	En mi trabajo me siento lleno de energía.
8	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
9	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
10	Soy muy persistente en mi trabajo.
11	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
12	Mi trabajo es retador.
13	Mi trabajo me inspira .
14	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.
15	Estoy orgulloso del trabajo que hago.
16	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
17	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
18	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
19	Me “dejo llevar” por mi trabajo.
20	Estoy inmerso en mi trabajo.
21	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.

4º Bloque: Autoeficacia

Se ha utilizado la subescala de Maslach-Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). Este instrumento consta de tres

dimensiones: agotamiento, cinismo y autoeficacia. Consta de un total de 6 ítems. La escala de respuesta es de tipo Likert de 6 puntos desde 1. ninguna vez hasta 6. diariamente. Este cuestionario tiene un coeficiente de fiabilidad igual a 0.92. En este trabajo presentó un α de Cronbach igual a .87.

Leyenda:

Ninguna vez	1
Alguna vez al año	2
Alguna vez al mes	3
Alguna vez a la semana	4
Varias veces a la semana	5
Diariamente	6

Ítems	Cuestión
22	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.
23	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.
24	En mi opinión soy bueno en mi trabajo.
25	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.
26	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.
27	En mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.

5º Bloque: Satisfacción laboral.

Se uso el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998). Este cuestionario tiene una estructura de cinco factores: *Satisfacción con la supervisión*, con seis ítems relativos al apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores, la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa. *La satisfacción con el ambiente físico*, con cinco ítems, relativos al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación. *La satisfacción con las prestaciones recibidas*, con cinco ítems, referidos al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación. *La satisfacción intrínseca del trabajo*, con cuatro ítems, que se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar. *La satisfacción con la participación*, con tres ítems, que se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del

departamento o sección o de la propia tarea. Los trabajadores responden utilizando un formato de respuesta tipo Likert de siete puntos (desde insatisfecho = 1 a satisfecho = 7). En este trabajo el cuestionario presentó un α de Cronbach igual a .93.

Leyenda:

Insatisfecho	Muy	1
	Bastante	2
	Algo	3
Indiferente	Indiferente	4
Satisfecho	Algo	5
	Bastante	6
	Muy	7

Ítems	Cuestión
28	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
29	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.
30	La iluminación de su lugar de trabajo.
31	La ventilación de su lugar de trabajo.
32	La temperatura de su local de trabajo.
33	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.
34	Las oportunidades de promoción que tiene.
35	Las relaciones personales con sus superiores.
36	La supervisión que ejercen sobre usted.
37	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
38	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
39	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
40	El apoyo que recibe de sus superiores.
41	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
42	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.

Ítems	Cuestión
43	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
44	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y ley laborales.
45	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.
46	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.
47	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.
48	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
49	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.
50	El salario que usted recibe.

Población y muestra

En la investigación han participado docentes pertenecientes a un Colegio Público de la Región de Murcia, situado en el caso urbano de la ciudad y con una población de habitantes entre 20.000 y 30.000.

El centro está compuesto por tres líneas; seis unidades de Educación Infantil y dieciocho de Primaria, con una unidad por cada nivel. Las clases transcurren en horario de jornada continua, siendo el horario del alumnado de 9:00 a 14:00 horas. El Claustro de profesores está compuesto por 36 docentes, de los cuales encontramos (1 Director, 1 Jefe de estudios, 6 profesoras de Educación Infantil, 17 profesores de Educación Primaria, 2 de Educación Física, 2 de Inglés, 1 de Música, 2 de Pedagogía Terapéutica, 2 de Audición y Lenguaje, 1 de Religión y 1 de Francés).

Concretamente, la muestra está compuesta por 30 docentes de Educación Infantil, Educación Primaria, generalistas y especialistas, que constituyen más del 80% de los docentes. Éstos han sido seleccionados de manera intencional, estableciendo como criterio único que cada uno de ellos fuese de un nivel educativo y especialidad diferente.

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS (versión 20.00). Se realizaron análisis descriptivos de las variables de estudio. Para el análisis de diferencias se utilizaron pruebas no paramétricas, U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y Kruskal-Wallis para K muestras independientes. Para el estudio de las relaciones entre variables se utilizó el análisis de correlación de Spearman.

Procedimiento

Tras contactar con la dirección del centro, éstos nos indicaron el día y hora más adecuada para proceder a la aplicación de los cuestionarios, que se realizó principalmente durante los descansos de los docentes o en las sesiones de tutorías o guardas de los mismos, siendo el muestreo realizado con carácter intencional. El contacto personal con los docentes ha permitido una mejor comunicación con los encuestados, resolviendo sus dudas sobre el instrumento a cumplimentar y, por lo tanto, mejorando su comprensión.

Antes de la aplicación de los cuestionarios se explicó la finalidad de la investigación, se les invitó a participar, garantizando su anonimato e indicándoles el procedimiento de cumplimentación, así como la necesidad de que respondiesen a la totalidad de ítems para que éste fuese válido, etc.

Resultados

Se analizaron si existían diferencias en las dimensiones de optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en función del género, la categoría laboral, el nivel de estudios y la situación laboral, no encontrándose diferencias significativas (tabla 1).

Tabla 1. Descriptivos optimismo, engagement, autoeficacia y de la satisfacción laboral.

	Optimismo		Engagement		Autoeficacia			Satisfacción laboral		
	OPT	VIGOR	DEDIC.	ABSOR	AUTOEF.	S.SUPER.	S.AMBIENT	S.PREST.	S.INTRINS.	S. PARTIC.
Media	3,31	3,45	3,60	3,50	4,65	4,91	4,78	4,27	4,55	4,67
D.típ	,476	,733	,621	,694	,885	1,06	1,12	1,14	1,13	1,11
Min	2,33	1,40	1,60	1,80	2,80	2,60	2,40	1,80	2,25	1,67
Max	4,76	4,80	4,60	4,80	6,00	6,60	6,60	6,00	6,25	7,00

Fuente: Autor

No obstante, si se encontraron diferencias significativas en las dimensiones absorción ($p < .05$), autoeficacia ($p < .05$), satisfacción intrínseca, y satisfacción por participación ($p < .05$) en función del sexo. Resultando que las puntuaciones medias de las cuatro dimensiones eran menores en el género masculino que en el grupo de trabajadores del género femenino. También se observaron diferencias significativas en las dimensiones optimismo ($p < .05$), absorción ($p < .05$), autoeficacia ($p < .05$), satisfacción intrínseca ($p < .05$) y dedicación ($p < .05$), en función de la jornada laboral, contrato parcial o a tiempo completo. Las puntuaciones medias de las cinco

dimensiones eran menores para los trabajadores con jornada continua intensiva (tiempo completo) que para los trabajadores que tenían una jornada parcial. Además se encontraron diferencias significativas en las dimensiones optimismo ($p < .05$), dedicación ($p < .05$), autoeficacia ($p < .05$), y satisfacción intrínseca ($p < .05$) en función de la situación laboral (puesto laboral fijo o interinidad). Las puntuaciones medias de estas cinco dimensiones eran menores en los trabajadores con situación laboral fija que en los trabajadores con una situación laboral de interinidad.

En cuanto el análisis de correlación de Spearman nos indicó que las dimensiones vigor, absorción y dedicación mostraron relaciones positivas y significativas con la satisfacción del ambiente, intrínseca y de participación. Además, las dimensiones absorción y dedicación presentan relaciones con la satisfacción por prestación. Y la dimensión vigor mostro una relación positiva con la satisfacción por supervisión (Ver tabla 2).

Tabla 2. Correlaciones entre las dimensiones de Satisfacción laboral y Engagement.

	S.INTRÍNSECA	S.AMBIENTE	S.PARTICIPACIÓN	S.PRESTACIÓN	S.SUPERVISIÓN
VIGOR	,434*	,426*	,495**	,166	,309
ABSORCIÓN	,560**	,432*	,558**	,474**	,229
DEDICACIÓN	,555**	,437*	,442*	,557**	,405*
AUTOEFICACIA	,365*	,037	,245	-,030	,167

N=30; * = $p < .05$; ** = $p < .01$; *** $p < .001$

Fuente: Autor

También podemos observar una relación positiva y significativa entre la dimensión autoeficacia y la satisfacción intrínseca, y significativas en relación con la satisfacción ambiente, participación y supervisión en su entorno de trabajo, es decir, en el centro docente.

En cuanto al *optimismo*, los resultados indican que se relaciona positivamente y significativamente con las dimensiones vigor, dedicación y absorción. Se observa también que tiene una relación positiva con la satisfacción en ambiente. (Ver tabla 3).

Tabla 3. Correlaciones entre las dimensiones de Optimismo, Engagement, autoeficacia y satisfacción laboral.

	<i>Engagement</i>			<i>Autoeficacia</i>			<i>Satisfacción laboral</i>		
	VIGOR	DEDIC	ABSOR	AUTOEF.	S.SUPER.	S.AMBIENT	S.PARTIC	S.PREST.	S.INTRINS.
OPTIMI	,072	,071	,194	-,164	-0,92	0,42	0,66	-,213	-0,06

Fuente: Autor

Discusión y conclusiones

El presente estudio evalúa el grado de optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en docentes de un centro de Educación Primaria de la Región de Murcia, además de analizar si existían diferencias en función de sus características sociodemográficas.

Considerando las características de la muestra analizada, los resultados indicaron que los trabajadores con una situación laboral de interinidad presentaban más vigor, dedicación, autoeficacia y satisfacción intrínseca que los trabajadores que se encontraban en situación laboral fija.

En cuanto al sexo, se observó que los hombres presentaban menor puntuación en las dimensiones de absorción, autoeficacia, satisfacción intrínseca y satisfacción por participación, que las mujeres. Es decir, que los hombres tenían menor poder de toma de decisiones.

Otro dato llamativo de esta investigación es que las personas que tienen una jornada laboral intensiva, presentan altos niveles de absorción, satisfacción intrínseca, autoeficacia y optimismo. Los resultados de las relaciones entre las dos dimensiones, apoyan los resultados de la investigación de Durán et al., (2005), donde también mostraron que las dimensiones de engagement, de absorción y vigor presentaban relaciones positivas con la satisfacción laboral.

Asimismo, desde nuestra concepción es necesario realizar este tipo de estudios con el fin de conocer los efectos del optimismo sobre diferentes resultados del trabajo, como la autoeficacia y el *engagement*. Es necesario analizar y reflexionar acerca de nuestra implicación en nuestro puesto de trabajo. En la mayoría de los casos la falta de motivación conlleva bajo rendimiento y autoeficacia. La perspectiva de Psicología Positiva que marca Seligman es aplicable a todos los ámbitos. Si valoramos las cosas desde el aspecto positivo eliminaremos automáticamente todos aquellos elementos negativos que nos encontremos en el camino y de este modo se podrá mejorar la práctica docente.

Limitaciones y propuestas de continuidad

A pesar de los resultados obtenidos, hemos de subrayar algunas posibles limitaciones de este estudio:

- En primer lugar, la muestra escogida es relativamente pequeña, sería conveniente aumentarla y no limitarla. Esto es debido a que solamente nos hemos centrado en un centro educativo, para futuras investigaciones se podría analizar en varios centros educativos.
- En segundo lugar, se podría realizar un estudio longitudinal que permita contrastar la evolución de las variables analizadas (optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral).
- Por último, sería conveniente incluir una escala de ítems que permita tener un conocimiento mucho más profundo de las personas encuestadas en donde se analice la actitud de los docentes en relación al centro y a los compañeros con el fin de contrastar datos con los ya existentes (optimismo, engagement, autoeficacia y satisfacción laboral).

Referencias

- Aldag, R. J., Brief, A. P. (1978). Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*, 31, 91-98
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza: 6, 1-2.
- Concha, C.; Dittus, P., Montesinos, A., Pandolfi, M. y Perfetti, R. (1999) Optimismo. Recuperado de <http://apsique.virtuabyte.cl/tiki-index.php?page=SociOptimismo>
- Durán, M^a.A., Extremera, N., Montalbán, F.M. y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2.^a ed.). Palo Alto (California): Consulting Psychologists.
- Meliá, J. L. Peiró, J. M. (1998). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23.
- Pena, M. y Extremera, N. (2010). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de *burnout* e ilusión por el trabajo (*engagement*). *Revista de Educación*, 359, 604-627.
- Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2004): El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humano. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

- Sanjuán, P.; Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000) escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Revista Psicothema*, 12, 509-513.
- Scheier, M. y Carver, C. S. (2000). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implication of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. y Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self mastery and self esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1.063-1.078.
- Seligman, M., et al., (2005) Positive psychology progress: empirical validation of interventions, *American Psychologist*, 60, 5, 410-421.
- Sheldon, K. M., y King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary *American Psychologist*. 56 (3), 216-217.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del psicólogo*, 27(1), 3-8

Fecha de recepción: 11/01/2016

Fecha de revisión: 07/10/2016

Fecha de aceptación: 19/10/2016

