

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos.

Menghi, María Soledad y Oñate, María Emilia.

Cita:

Menghi, María Soledad y Oñate, María Emilia (2019). *La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/763>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/y3Z>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

LA PERCEPCIÓN DE EFICACIA COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES ARGENTINOS

Menghi, María Soledad; Oñate, María Emilia

Universidad Católica Argentina. Facultad Teresa de Ávila, Sede Paraná. Argentina

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue conocer si la autoeficacia percibida es un predictor significativo del compromiso laboral del docente. La muestra estuvo compuesta por 223 docentes de la provincia de Entre Ríos y Buenos Aires, Argentina, pertenecen al nivel educativo primario y ejercen su función en el aula. Se aplicó una encuesta ad hoc, una escala de autoeficacia para docentes, y una escala de compromiso con la docencia. Se realizaron análisis de regresión múltiple por pasos sucesivos para observar si las dimensiones de la autoeficacia percibida predicen el compromiso con la docencia. Se encontró que la autoeficacia docente es un predictor significativo del compromiso docente, precisamente las dimensiones eficacia educativa y eficacia para el logro de la participación parental.

Palabras clave

Docentes - Compromiso laboral - Autoeficacia - Educación

ABSTRACT

THE SELF-EFFICACY AS A PREDICTOR OF THE WORK ENGAGEMENT IN ARGENTINE TEACHERS

The objective of this research was to know if the perceived self-efficacy is a significant predictor of the teacher's work engagement. A convenience sample of 223 teachers of elementary level from the provinces of Entre Ríos and Buenos Aires, Argentina, completed the an ad hoc survey, a scale of self-efficacy for teachers, and a scale of engagement to teaching. Multiple regression analyzes were performed by successive steps to observe whether the dimensions of perceived self-efficacy predict engagement to teaching. It was found that teacher self-efficacy is a significant predictor of teacher work engagement, precisely the dimensions of educational effectiveness and effectiveness for the achievement of parental participation.

Key words

Teachers - Work engagement - Self-efficacy - Education

Introducción

Albert Bandura (1997) menciona que las creencias de autoeficacia son "*creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados*" (p. 3). Desde esta teoría se destaca la autoeficacia como mediador cognitivo del efecto que

el medio tiene sobre el comportamiento humano.

Bandura (1999) sostiene que las creencias de eficacia organizan el funcionamiento del hombre mediante procesos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Cada persona posee un sistema de creencias propio, conformado por la percepción conjunta de aptitudes específicas para el manejo adecuado de diversas acciones. Por lo cual las creencias de eficacia de una misma persona son diversas y varían de acuerdo con la actividad específica que realice (Bandura, 1997, 1999).

Estas creencias cumplen un rol esencial en el pensamiento docente. Es sabido que los educadores deben gozar de diversos conocimientos y habilidades, pero también es imprescindible que se sientan capaces de enseñar y alcanzar buenos resultados con sus alumnos (De Luis, 2007). Es un recurso cognitivo esencial para el desarrollo profesional exitoso.

Por otro lado, el compromiso laboral (work engagement) es definido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor; dedicación y absorción. Este concepto se relaciona con un estado emotivo y cognitivo persistente, no momentáneo, y que no se focaliza en una situación particular. El *vigor* es una característica del compromiso y se refiere a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando incluso cuando surgen dificultades en el camino. La *dedicación* indica una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. La tercera característica es la *absorción*, que hace referencia a estar totalmente concentrado en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido, sin poder desconectarse de su actividad por el efecto de placer y disfrute que produce (Mesurado, Richaud & Mateo, 2015; Schaufeli, Salanova, González Roma & Bakker, 2002; Tripana & Llorens, 2015). La investigación científica sobre el tema ha puesto de manifiesto que el compromiso en el trabajo es importante ya que incrementa el desempeño y la calidad (Salanova, Agut, & Peiró, 2005; Salanova, Martínez, & Llorens, 2012; Torrente, Salanova, Llorens, & Schaufeli, 2012), el compromiso organizacional y sobre todo la satisfacción laboral (Del Líbano, Llorens, Salanova, & Schaufeli., 2012).

El interés en esta investigación radica en observar estas variables psicologías esenciales para un buen desempeño en labores de servicio como es la docencia, analizando si la creencia de autoeficacia docente resulta ser un predictor significativo del com-

promiso con esa labor en un grupo de docentes de nivel primario.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 223 docentes, de sexo femenino y masculino (89% y 11% respectivamente), que se encontraban cumpliendo su jornada en instituciones educativas de gestiones públicas y/o privadas. Todos los participantes se encontraban ejerciendo frente al aula en el nivel educativo primario con más de 4 años de antigüedad en la docencia (entre 5 y 9 años el 39.9%, entre 10 y 14 años el 24.2%, entre 15 y 19 años el 18.4% y entre 20 y más años en la docencia el 15.2%). Pertenecían a localidades de la provincia de Entre Ríos (Paraná, Concordia, Gualeguaychú, Nogoyá, María Grande) y Buenos Aires (16%). La mayoría los participantes tenían entre 30 y 49 años de edad (70 % de la muestra). Para la selección de los casos se empleó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional.

Procedimiento

Durante el segundo semestre del año 2016 y principios del año 2017 se contactó a los sujetos en instituciones educativas de gestiones públicas y privadas de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires. Se les solicitó su colaboración, anónima y voluntaria, informándoles los objetivos del estudio y la modalidad de participación. Los cuestionarios se entregaban a cada participante en forma de dossier, el cual contenía una nota de pedido de conformidad donde se solicitaba su firma (consentimiento informado), la encuesta para los datos sociodemográficos y a continuación el cuestionario de compromiso con la docencia y el cuestionario de autoeficacia docente. Los cuestionarios fueron autoadministrados. para retirarlos se acordaba un día y horario.

Instrumentos

Encuesta sociodemográfica. Se construyó esta encuesta ad hoc para recabar información sobre: el sexo, la edad, el grado en el que se desempeña, el tipo de institución (pública-privada), la antigüedad profesional.

Escala de Autoeficacia para Docentes de Bandura, versión en castellano y adaptada a población docente argentina (Menghi, Oros & Abreu Marinho, 2015). La misma consta de 26 ítems y 6 dimensiones, a) eficacia para influir en la toma de decisiones; b) eficacia educativa; c) eficacia disciplinaria; d) eficacia para el logro de la participación parental; e) eficacia para el logro de la participación comunitaria y f) eficacia para el logro de un clima positivo en la escuela). Se responden mediante una escala tipo Lickert. El estudio de confiabilidad en población argentina a través del alpha de Cronbach es de .90 para la escala total y para las dimensiones los valores oscilaron entre .78 y .84.

Escala de Compromiso con la docencia (Klassen, Yederlen y Durksen, 2013) versión en castellano y adaptada a población docente argentina (Menghi & Richaud, 2017). Esta compuesta por 16 ítems que se responden mediante una escala tipo Lickert de 5 opciones. Esta escala comprende cuatro dimensiones: compromiso cognitivo, compromiso emocional, compromiso social con los colegas y compromiso social con los estudiantes. En la prueba del instrumento en población docente argentina (Menghi & Richaud, 2017) a partir del AFE realizado para evaluar la validez de constructo se halló que la Escala de Compromiso con la docencia replica la estructura factorial de la escala original (Klassen, Yederlen y Durksen, 2013). El instrumento presenta una confiabilidad medida a través del índice alfa de Cronbach para la escala completa de .83, en la dimensión compromiso cognitivo se obtuvo un alfa de .731, en la dimensión compromiso emocional se obtuvo un alfa de .709, en la dimensión compromiso social con los colegas se obtuvo un alfa de .810 y en la dimensión compromiso social con los estudiantes se obtuvo un alfa de .733.

Resultados

El análisis de regresión calculó el efecto predictor de las dimensiones de autoeficacia docente sobre el puntaje total del compromiso laboral con la docencia. Se encontró que tanto la eficacia educativa en la escuela como la eficacia para el logro de la participación parental predicen significativamente el compromiso docente; ambas dimensiones explicaron el 18% de la varianza. Nótese que la eficacia educativa fue el principal predictor y explicó un 16% de la varianza del compromiso docente, y la eficacia para el logro de la participación parental un 2% adicional (tabla 1). Los resultados indican una relación positiva entre ambas variables y el compromiso laboral ($\beta = .33$; y $\beta = .17$; respectivamente).

Tabla 1

Regresión múltiple por pasos sucesivos entre las dimensiones de autoeficacia docente y compromiso con la docencia

Predictores	Burnout		
	Modelo 1 B	Modelo 2 B	IC 95%
Eficacia educativa	.28**	.23**	[.20, .37]
Eficacia para el logro de la participación parental		.08**	[.02, .15]
R2	.16	.18	
F	43.73**	25.45**	
Incremento del cambio en R2		.02	
Incremento del cambio en F		6.14	

** $P < 0.1$

Discusión

Se encontró que la percepción de autoeficacia en la docencia predice significativamente el compromiso docente. Los resultados hallados indicarían que a mayores niveles de autoeficacia docente (eficacia educativa y a eficacia para el logro de la participación parental precisamente) le corresponden mayores niveles de compromiso con la docencia. Esto coincide con algunas investigaciones que plantean que la autoeficacia percibida sería uno de los recursos personales claves para incrementar el compromiso laboral (Hernández, Llorens & Rodríguez, 2014; Klassen, Yerdelen & Durksen, 2013; Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007; Salanova, Llorens, & Schaufeli, 2011).

Schaufeli destaca al constructo de engagement como un recurso para la salud de las organizaciones, amparado en las consecuencias positivas del engagement tanto a nivel cognitivo como conductual, demostrado por ejemplo en el sentimiento de satisfacción y las horas extras dedicadas a su labor (Juárez García, 2015; Schaufeli y Bakker, 2004). Por otro lado, se han hallado evidencias respecto a los bajos niveles de estrés y depresión en trabajadores con alto compromiso (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2009).

Para hablar de salud no deberíamos limitarnos a pensar en ausencia de enfermedad, sino en la posibilidad de resaltar aquello bueno o positivo que esta latente. Por lo tanto, quienes tengan interés en mejorar la salud de los trabajadores no sólo deberían disminuir los factores de riesgo sino también potenciar aquellos factores que mejoran los niveles de bienestar (Juárez García, 2015; Salanova, Martínez y Llorens, 2005) como es el caso de la autoeficacia percibida y del compromiso con su labor.

BIBLIOGRAFÍA

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual* (Jasone Aldekoa, trad). Editorial Desclee de Brouwer, S.A.
- De Luis, E. (2007). *Autoeficacia del profesorado universitario. Eficacia percibida y Práctica docente*. (Spanish). *Estudios sobre Educación*, (13), 207-209.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2012). About the bright and dark sides of self-efficacy: Work engagement and workaholism. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 688-701. doi: 10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38883
- Hernández, I., Llorens, S., & Rodríguez, A. (2014). Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario. *Anales de Psicología*, 30, 247-258.
- Juárez García, A. (2015). Engagemet laboral, una concepción científica: Entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2) 187-194. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124002>
- Klassen, R.M., Yerdelen, S., & Durksen, T.L. (2013). Measuring teacher engagement: Development of the engaged teachers scale (ETS). *Frontline Learning Research* 2, 33-52.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841. Doi: 10.1016/j.chb.2004.11.012
- Menghi, M.S., Oros, L.B., & Abreu Marinho, R. (2015). Estudio psicométrico de la Escala de Autoeficacia Docente de Albert Bandura, en una muestra argentina. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 61(1), 22-32.
- Menghi, M.S. & Richaud, M.C. (agosto 2017). Escala de compromiso con la docencia. Adaptación a docentes argentinos. Ponencia presentada en la XVI Reunión Nacional y V Encuentro Internacional de la Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento (AACCC), San Luis, Argentina.
- Mesurado, B., Richaud, M.C., & Mateo, N.J. (2015). Engagement, Flow, Self-Efficacy, and Eustress of University Students: A Cross-National Comparison Between the Philippines and Argentina. *The Journal of Psychology*, 0 (0), 1-24. doi: 10.1080/00223980.2015.1024595
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217-1227. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60, 255-285. doi: 10.1177/1059601112470405
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. En F. Palací (coord.), *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall, 349-376.
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2012). Success breeds success, especially when self-efficacy is related to an internal attribution of causality. *Estudios de Psicología*, 33, 151-165. doi: 10.1174/021093912800676420
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W., Taris, T. & Van Rhenen, W. (2009). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24, 106-112.
- Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de psicología*, 31 (2), 636-644. Disponible en <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.179561>