



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURIDICAS Y DE LA COMUNICACION

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

AUTOEFICACIA LABORAL Y LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES

Estudio de la influencia de las variables sociodemográficas

Presentado por Raquel Elisa Gallego Calvo

Tutorizado por Pilar Gómez Gil

Segovia, a 2 de Julio de 2019

**Gracias a Pilar, mi tutora de TFG,
que siempre ha estado apoyándome,
por la dedicación y disponibilidad para que todo saliese bien.**

**Gracias a mi familia, a mis amigos
Y a mi pareja por acompañarme y guiarme.**

RESUMEN

Las organizaciones saludables favorecen las prácticas de la psicología positiva y por lo tanto, mejoran la autoeficacia de los empleados y las probabilidades de éxito en la misión y visión de las organizaciones.

Es objetivo realizar una búsqueda bibliográfica para dar una visión más completa de la autoeficacia, enfocándolo en el ámbito laboral. La autoeficacia tiene una amplia relación con la psicología positiva y las organizaciones saludables en la búsqueda del bienestar desde el punto de vista de la salud laboral.

Finalmente, se realiza una investigación con la intención de conocer la autoeficacia de los trabajadores en función de distintas variables socio-demográficas, y cómo estas, pueden influir en la autoeficacia.

PALABRAS CLAVE

Psicología positiva, organizaciones saludables, autoeficacia

ABSTRACT

Healthy organisations favour those practices of positive psychology and, therefore, improve the self-efficiency of the employees and the probability of success in the mission and vision of the organisations.

The objective is to perform a bibliographic search to obtain a more thorough vision of the self-efficiency, putting the emphasis on the labour sphere. Self-efficiency has an extensive relation with positive psychology and healthy organisations in the search for well-being from the occupational health standpoint.

Lastly, an investigation is carried out with the aim of learning about the self-efficiency of the workers in relation with different sociodemographic variables, and how these can influence the self-efficiency.

KEY WORDS

Positive psychology, healthy organizations, self-efficacy

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: PSICOLOGÍA POSITIVA Y ORGANIZACIONES SALUDABLES	
1.1 La psicología positiva.....	2
1.1.1 Los inicios de la psicología positiva.....	2
1.1.2 La psicología positiva.....	2
1.1.3 Psicología Organizacional Positiva.....	4
1.2 Organizaciones Saludables.....	5
1.2.1 Evolución de las organizaciones saludables. Modelos.....	5
1.2.2 Modelo HERO	6
1.2.2.1 Work Engagement.....	7
1.2.2.2 Resiliencia.....	8
CAPÍTULO 2: AUTOEFICACIA	
2.1 Autoeficacia	10
2.1.1 Consecuencias positivas de la autoeficacia.....	11
CAPÍTULO 3: INVESTIGACIÓN	
3.1 Introducción	12
3.2 Método	12
3.2.1 Participantes	12
3.2.2 Instrumento de medida.....	12
3.2.3 Procedimiento	13
3.2.4 Análisis estadístico.....	13
3.3 Resultados	13
3.3.1 Conclusiones sobre los resultados.....	24
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
ANEXO.....	29

ÍNDICE DE TABLAS

CAPÍTULO 1

Tabla 1. 1 <i>Tipos de organizaciones saludables</i>	5
--	---

CAPÍTULO 2

Tabla 2. 1 <i>Fuentes de la Autoeficacia</i>	10
--	----

CAPÍTULO 3

Tabla 3. 1 <i>Ejemplo de Sectores de Actividad</i>	15
Tabla 3. 2 <i>Niveles de Autoeficacia según las Medias</i>	16
Tabla 3. 3 <i>Autoeficacia y Edad</i>	17
Tabla 3. 4 <i>Autoeficacia en Relación al Nivel de Estudios y Edad</i>	22

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO 1

<i>Figura 1. 1</i> Psicología positiva.	3
<i>Figura 1. 2</i> Evolución de la psicología tradicional hacia la psicología organizacional positiva..	4
<i>Figura 1. 3</i> Modelo heurístico de organización saludable.	6
<i>Figura 1. 4</i> Modelo integrador del engagement en el trabajo	8
<i>Figura 1. 5</i> Patrones de funcionamiento después de una crisis.....	8

CAPÍTULO 3

<i>Figura 3. 1</i> Gráfico del género.....	13
<i>Figura 3. 2</i> Gráfico de experiencia laboral	14
<i>Figura 3. 3</i> Gráfico del sector	14
<i>Figura 3. 4</i> Gráfico del tipo de actividad	15
<i>Figura 3. 5</i> Gráfico del nivel de estudios terminado.....	16
<i>Figura 3. 6</i> Gráfico de autoeficacia y género.....	17
<i>Figura 3. 7</i> Gráfico de autoeficacia y edad	18
<i>Figura 3. 8</i> Gráfico de autoeficacia y nivel de estudios.....	19
<i>Figura 3. 9</i> Gráfico de autoeficacia y sector	19
<i>Figura 3. 10</i> Gráfico de la autoeficacia y la actividad	20
<i>Figura 3. 11</i> Gráfico de autoeficacia en relación con la edad y la experiencia laboral.....	20
<i>Figura 3. 12</i> Gráfico de la autoeficacia en relación con el sector y el género	21
<i>Figura 3. 13</i> Gráfico de la autoeficacia en relación con los estudios y el género	22
<i>Figura 3. 14</i> Gráfico de la autoeficacia en relación con los estudios y la experiencia laboral ...	23

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Es cierto que la cultura empresarial y organizacional en España ha ido por detrás del resto de países europeos y por supuesto de los anglosajones. Hay ciertas inversiones que el empresario español ve como gastos, pero está demostrado que a largo plazo hay acciones que reportan más beneficios.

Unos empleados sanos y felices está demostrado que tendrán más probabilidades de desarrollar sus funciones y tareas con mayor productividad o mejor que si no fuese así. Por lo tanto, es importante que las organizaciones cuiden no solo la parte física de sus empleados, que en el caso de España aún es una tarea pendiente de ser mejorada, sino también, la parte psicológica de estos, sobre todo en trabajos dónde los factores de riesgos psicosocial son altos y hace que tengan mayor probabilidad de sufrir trastornos que dan lugar a unos menores beneficios para la empresa.

Afortunadamente, cada vez es mayor el número de empresas que tienen conciencia de la necesidad de dotar a sus empleados de los conocimientos, habilidades y destrezas que son necesarias para realizar las tareas propias de sus puestos de trabajo.

No hay un solo factor que determine un correcto o incorrecto funcionamiento del capital humano en la organización. Van a ser los valores y las prácticas que desarrolle la organización la que determine si es una organización saludable. Es muy importante que las empresas se autoevalúen para ver cuáles son las carencias o aspectos que deben mejorar.

De ahí, la importancia que tiene la autoeficacia pues es uno de esos aspectos; un empleado que cuenta con la seguridad y control de efectuar sus tareas en equilibrio con las exigencias que suponen, decide el éxito final de las mismas.

El concepto de autoeficacia no es nuevo, hay numerosas investigaciones, pero la autoeficacia enfocada en el ámbito laboral no está muy desarrollada.

Todas las razones anteriores son las que me han llevado a realizar este Trabajo Final de Grado, cuyos objetivos generales son:

- Revisar bibliografía sobre la psicología positiva en el ámbito laboral y las organizaciones saludables.
- Analizar la importancia de la autoeficacia en las organizaciones
- Profundizar en el conocimiento sobre la autoeficacia.
- Investigar cómo se comporta la autoeficacia en función de distintas variables sociodemográficas.

CAPÍTULO 1
PSICOLOGÍA POSITIVA Y ORGANIZACIONES SALUDABLES

1.1 La psicología positiva

1.1.1 Los inicios de la psicología positiva

A lo largo de la historia, la psicología se ha centrado en los aspectos negativos del ser humano, es decir, ha buscado la solución de sus patologías y emociones negativas (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Vera, 2006). Es decir, su objetivo fundamental era curar enfermedades mentales.

El desarrollo de otros enfoques de la psicología no se producirá hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Dichos enfoques irán dirigidos a ayudar a las personas a conseguir una vida más productiva y plena, e identificar y promover el talento; dicho desarrollo vendrá marcado por la creación en 1947 del National Institute of Mental Health, órgano que hará que las psicopatologías cobren una mayor importancia (Lupano y Castro, 2010).

También a mediados del siglo XX fue Abraham Maslow quien utilizaría por primera vez el concepto de psicología positiva, aunque no tenía el mismo significado que actualmente, pues todavía no estaba fundamentado en una investigación y, por lo tanto, no era método científico (Salanova y Llorens, 2016).

Una gran cantidad de expertos coinciden en que el inicio de la psicología positiva se da en 1998, y se empieza a considerar un método científico, con el discurso inaugural de Martin Seligman como presidente de la American Psychological Association (APA) (Seligman, 1999; Salanova y Llorens, 2016). Sin embargo, Seligman no es el único precursor de la psicología positiva, no podemos olvidar a Mihail Csikszentmihalyi.

Seligman en ese discurso introdujo el pensamiento de estudiar las fortalezas y virtudes en la psicología, al margen del estudio de las debilidades y daños.

El enfoque no solo era evitar que la enfermedad aparezca; sino que sus efectos sean los mínimos en caso de desarrollarse. Dejando de centrarse exclusivamente en el tratamiento de la enfermedad.

El objetivo que tiene esta rama de la psicología es la comprensión del ser humano de manera científica, investigando cuáles son los procesos que se dan en las cualidades y emociones positivas de los individuos, que hasta hace poco habían sido ignoradas dentro de la psicología (Vera, 2006).

1.1.2 La psicología positiva

La psicología positiva puede definirse como “estudio científico del funcionamiento humano óptimo” (Sheldon, Frederickson, Rathunde, Csikszentmihalyi, and Haidt, 1999).

La sociedad actual se basa en el concepto de Estado de Bienestar; las organizaciones e instituciones terminan haciéndose eco de las necesidades, y una de estas organizaciones es la Organización Mundial de la Salud (En adelante OMS).

Conseguir dicho funcionamiento óptimo, es a través del bienestar pleno que la OMS considera que es “Un estado de bienestar físico, mental, y social completo, y no sólo la ausencia de enfermedad e incapacidad, sino un estado positivo que concierne al individuo en sí mismo en el contexto de su vida” (Organización Mundial de la Salud, OMS, 1946).

Hay investigadores que hacen una distinción dentro de la psicología positiva en ámbitos que influyen o condicionan (Martínez, 2006; Park, Peterson y Sun, 2013), como aparece en la Figura 1.1.

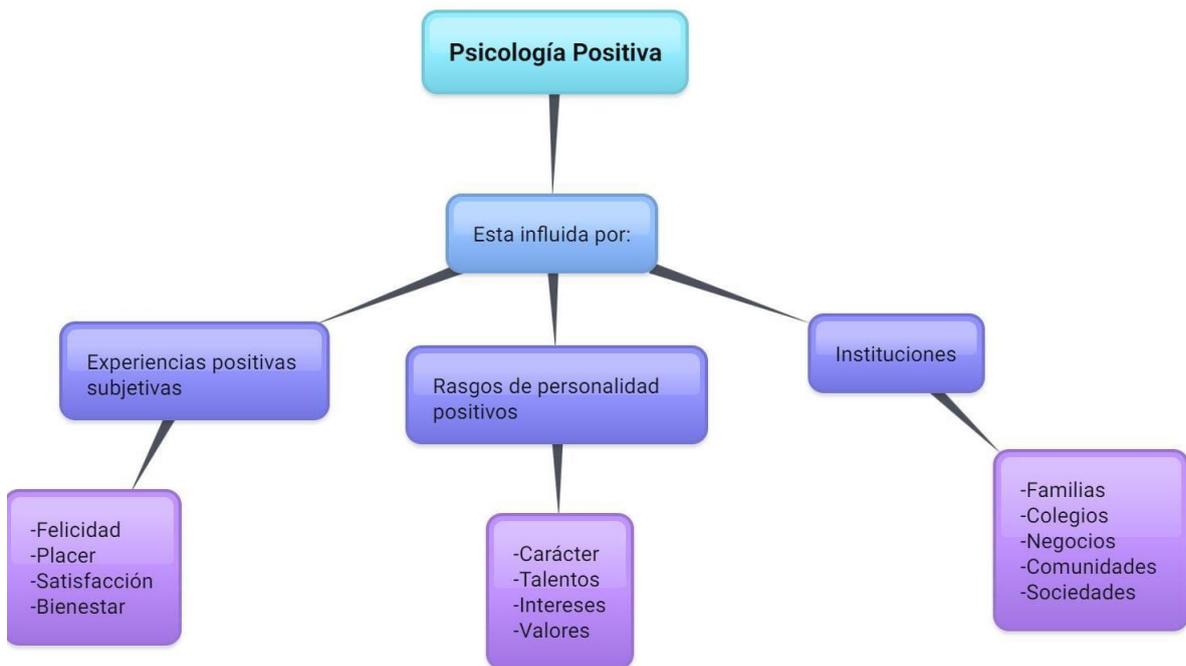


Figura 1. 1 Psicología positiva.

Fuente: de elaboración propia a partir de Martínez (2006) y Park, Peterson y Sun (2013).

En la psicología positiva, Seligman, Lupao y Castro dicen que hay tres fuentes de bienestar (2010):

- Emociones positivas o pleasany life: el desarrollo de estas emociones dan lugar a estados de felicidad, placer, satisfacción y bienestar, y cuantas más se experimentan en el tiempo más bienestar se tiene, pero hasta cierto punto. Para conseguir estas emociones se utilizan técnicas como el savoring que se centraría en el disfrute del presente a nivel de los sentidos; y el mindfulness que es un estado mental que lo que busca es que pongamos toda nuestra atención en el presente, en nuestras acciones, pensamientos o sensaciones. Estas emociones también pueden aplicarse en pasado.

Es cierto, que esta fuente es una de las más conocidas pero está limitado, por los componentes genéticos que heredamos, esto significa que no todas tenemos ni la misma personalidad, ni el mismo nivel para poder mejorar dichas emociones. De ahí que necesitemos otras fuentes en la búsqueda del bienestar dentro de la psicología positiva.

- Compromiso: que es el compromiso que se tiene con la tarea a realizar, y la capacidad que tenemos de experimentar flow, fundamentalmente si la tarea es placentera. El flow es una sensación que se experimenta cuando la tarea a realizar se encuentra en equilibrio con el esfuerzo y las habilidades de la persona, sintiendo que el tiempo se detiene, debido a la alta concentración del sujeto en la actividad.
- Vida con significado: es la búsqueda del sentido de la vida ayudando a los demás, a través de nuestras capacidades, cuál es nuestro potencial y nuestras fortalezas para llevarlo a cabo y como se puede ver en la Figura 1.1, se consigue con la familia, el trabajo, la escuela y la comunidad.

En nuestro día a día no solo desarrollamos una de las fuentes, todas se van desarrollando en función de la situación, la personalidad y los condicionantes que determinan en gran medida cómo y qué trabajar hacia un bienestar no solo personal sino laboral.

Siendo el trabajo una de las fuentes más importantes de una vida con significado, porque el trabajo no es simplemente trabajo, forma parte de la identidad del individuo y socialmente nos identificamos con nuestra profesión, además de condicionar fuertemente la vida de las personas, de ahí, la importancia que tiene la psicología organizacional positiva.

1.1.3 Psicología Organizacional Positiva

Al igual que en la psicología positiva en general, la psicología en las organizaciones y en el trabajo también se centró inicialmente en la parte más negativa del comportamiento, el conflicto, el absentismo, el estrés laboral, etc. Punto de vista que a lo largo del tiempo ha ido cambiando para centrarse en lo más positivo, hacia la búsqueda de unos empleados más sanos tanto psicológicamente como emocionalmente (Fernández, 2014).

Fernández (2014) dice que unos empleados que sean proactivos y que tengan iniciativa, capacidad de trabajo en equipo y colaboración con los demás, que asuman responsabilidades respecto al trabajo que desarrollan y compromiso, etc..., es lo que están buscando las organizaciones más pioneras a nivel de los recursos humanos, y que poco a poco van siguiendo el resto de organizaciones. Es por ello que todas estas cualidades que se buscan en los empleados no tienen cabida en los modelos de organización más antiguos o clásicos dentro de los Recursos Humanos.



Figura 1. 2 Evolución de la psicología tradicional hacia la psicología organizacional positiva

Fuente: Fernández (2014).

Por eso es tan importante el papel que juegan las organizaciones, dando lugar a la psicología organizacional positiva, que según Salanova, Martínez y Llorens (2006; 2019, p.40) se definiría como "el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas en el trabajo, con la finalidad de optimizar la calidad de vida en las organizaciones" para un correcto funcionamiento en estas.

También, estos autores distinguen varios niveles a los que debe aplicarse la psicología organizacional: nivel individual, interindividual, grupal, organizacional y social.

1.2 Organizaciones Saludables

Para conocer el concepto de organizaciones saludables, hay que saber que consideramos organización a las “formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo, incluyendo por ejemplo el diseño de los puestos, los horarios, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adaptación de los empleados”(Salanova, 2009, p. 19). En definitiva desarrollar las fortalezas de las personas que forman parte de la organización.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la salud es un conjunto de estados que unen el bienestar físico, mental y social, por lo tanto una ausencia de enfermedad, no es suficiente, según la OMS (1948).

Todo esto quiere decir, que las organizaciones saludables son las que dentro de una estructura y gestión laboral persiguen el bienestar físico, mental y social en el desarrollo de sus actividades, funciones o estrategias (Salanova, 2008).

Hay que destacar que, las organizaciones saludables, no solo consideran que el capital psicológico positivo de la organización está formado por el capital humano y social, sino también por las habilidades, actitudes y conductas organizacionales propias de los individuos, que pueden ser trabajadas para desarrollar su máximo potencial. (Azanza et al., 2014)

1.2.1 Evolución de las organizaciones saludables. Modelos.

Las organizaciones saludables no han sido siempre tal y como las conocemos, han ido experimentando cambios a la vez que la sociedad iba evolucionando.

Dentro de organizaciones positivas hay distintas orientaciones, destacando las siguientes (Salanova, 2019):

Tabla 1. 1

Tipos de organizaciones saludables

El High performance	Las organizaciones que lo aplican se centran en una gestión y dirección de los recursos humanos.
Optimización del capital psicológico positivo:	Estas son capaces de atraer y retener a las personas que tienen mayor productividad y talento buscando el éxito en la gestión de costes y productividad.
Modelo de Dejoy y Wilson (2003)	En el que se incluye la salud de las personas y variables referidas al contexto de la organizacional junto con el rendimiento de la empresa.
Modelo HERO	Sería la unión de las características de los demás modelos junto con la resiliencia entre otras.

Fuente: recuperado de Salanova, Llorens y Martínez (2019). *Organizaciones Saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Navarra, España: Aranzadi.

1.2.2 Modelo HERO

Una de las razones por las que me centro en el Modelo HERO, es debido a la inclusión del engagement dentro del capital psicológico positivo como una de las fuentes que favorece que los empleados sean más saludables.

Las organizaciones que aplican el modelo HERO (HEalthy&ResilientOrganization) realizan acciones, y planes que son proactivos para mejorar constantemente los procesos y resultados de sus empleados, además de la resiliencia (Salanova, 2019).

Este modelo fue creado por el equipo WANT junto a Salanova, fue validado científicamente en 2012. En él se identifican cuáles son las características clave que hacen que una organización sea saludable y resiliente, y en la que por supuesto interviene la autoeficacia (2019).

El modelo se divide en tres partes o componentes:

- 1) Recursos y prácticas de las organizaciones saludables
- 2) Empleados y grupos de trabajo saludables
- 3) Resultados organizacionales saludables

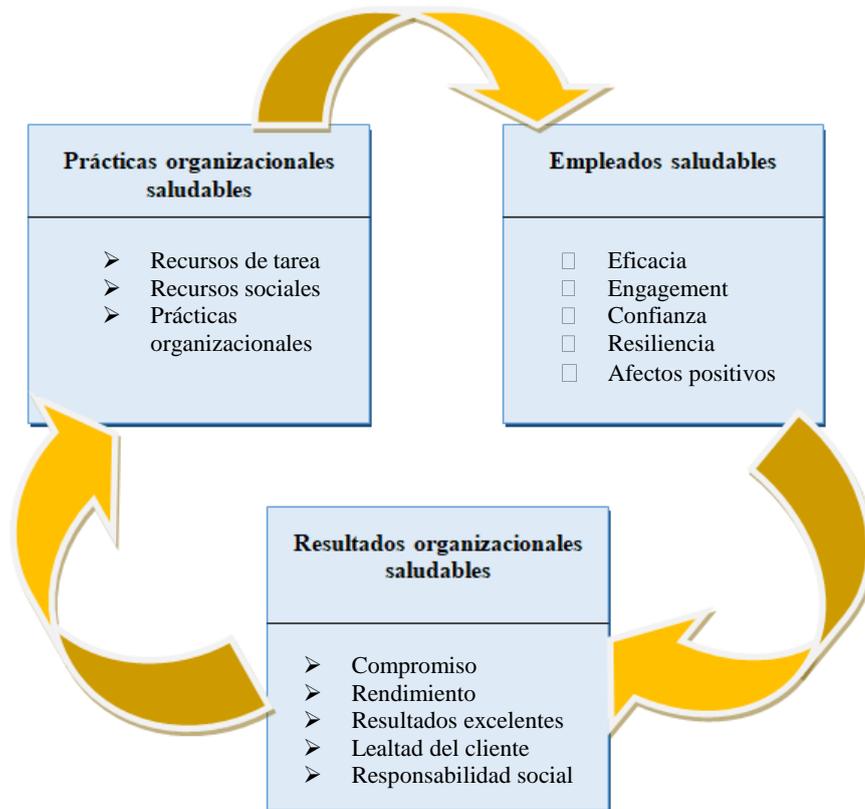


Figura 1. 3 Modelo heurístico de organización saludable.

Fuente: recuperado de Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de los Recursos Humanos, *Revista de trabajo y seguridad social*, 303(47), 170-214.

1) Recursos y prácticas de las organizaciones saludables

Esta parte estaría formada por los recursos propios de la organización, los de tarea y los sociales (Salanova, Llorens y Martínez, 2019):

- a) Los recursos de tarea: se caracterizarían por la claridad de instrucciones, es decir, saber qué es lo que se pretende conseguir, la autonomía para realizarlas, la variedad,

CAPÍTULO 1

si todas las tareas son distintas y por último, si se tiene la información y el feedback de las tareas ya realizadas.

- b) Los recursos sociales: es el contexto social que hay entre compañeros y superiores, y cómo se relaciona la organización con los clientes y las organizaciones proveedoras.
- c) Prácticas de la organización: son las prácticas que se llevan a cabo en recursos humanos, la cultura y los valores que tiene la organización, cómo es el estilo de liderazgo y cuáles son los objetivos de esta.

2) Empleados saludables. Características.

Son los recursos psicológicos positivos que tienen los empleados de una organización. Cuantos más recursos posean tendrán mayor resiliencia y control sobre sus funciones (Salanova, Llorens y Martínez, 2019).

Hay distintas características que se dan e indican que son empleados saludables. Para que un empleado sea saludable debe tener una serie de recursos psicológicos positivos como son (Luthans y Youssef, 2004; Salanova, 2008):

- Engagement
- Resiliencia
- Eficacia

Estos son algunos de los más importantes pero también estarían otros como son el optimismo, las emociones positivas, la confianza, la satisfacción, la esperanza, etc. Y todas ellas influyen en el bienestar y en la autoeficacia.

3) Resultados organizacionales saludables.

Las organizaciones saludables buscan la excelencia en lo que hacen, esto se consigue con la satisfacción y fidelidad de los clientes con la organización y acciones de responsabilidad social. Ya que el éxito de la organización está marcado por las relaciones y cooperación que tiene no solo son las relaciones inter e intra organizacionales, sino también, con los clientes y la sociedad en su conjunto según Salanova (2012; 2019).

1.2.2.1 Work Engagement

El engagement en una organización es el compromiso que los empleados muestran hacia esta. Salanova dice que no es solo el compromiso como fidelidad con la organización, es también sentir que formas parte de dicha organización, así como, que se identifiquen con los valores y objetivos de la empresa. Además, los trabajadores que lo presentan tienen una actitud voluntariosa que busca ir más allá (2009).

Suele estar muy relacionado con la satisfacción, pues es todo lo contrario al burnout o síndrome del quemado, cuanto mayor sea la satisfacción y el bienestar laboral menores probabilidades de desarrollar riesgos psicosociales en general no solo el burnout, como es el estrés.

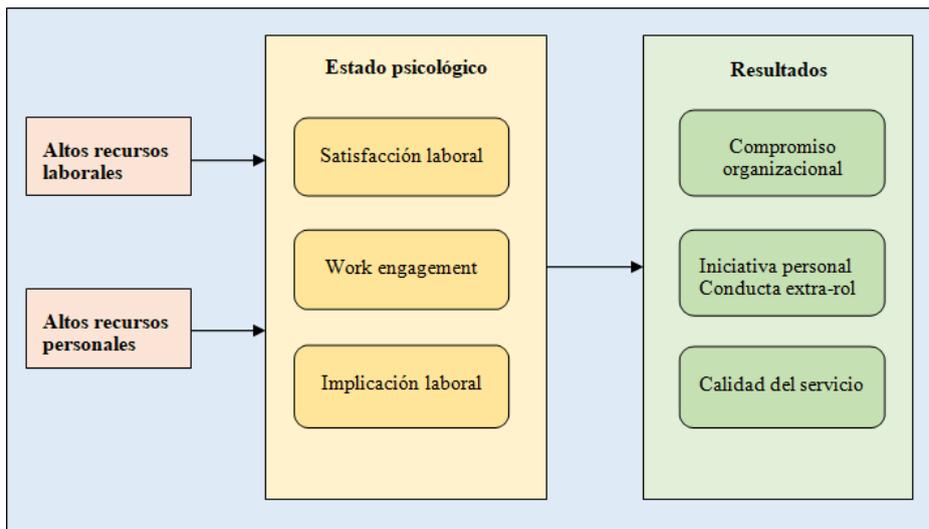


Figura 1. 4 Modelo integrador del engagement en el trabajo

Fuente: recuperado de “*El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en una pasión*” de Salanova, M. y Schaufeli, W., 2009, p. 126, Madrid, España: Alianza

Aquellos empleados que cuentan con recursos laborales y tienen unos buenos recursos personales, van a ser más propensos a tener un estado psicológico positivo y por lo tanto, una mayor satisfacción laboral, fidelidad o engagement en el trabajo. También los que cuenten con un buen nivel de autoeficacia, van a tener una mayor implicación en la toma de decisiones. Finamente todo esto se traduce en iniciativa personal al ser partícipes de las decisiones y el querer ir por delante, intentando anticiparse a lo que va ocurrir. Por tanto, la calidad de los servicios o productos que realizan en la organización serán de calidad, lo que influye en que el cliente esté más satisfecho y adquiera mayor fidelidad con la empresa.

1.2.2.2 Resiliencia

La evolución del concepto de organización positiva, da lugar, no solo a entender una organización como saludable sino también, como resiliente según Salanova (2019). La resiliencia es la capacidad que tienen los individuos de hacer frente a las adversidades.

Una organización saludable también es resiliente, ya que, se preocupan de la salud y necesidades de sus empleados y a la vez, de ser capaces de superar los problemas saliendo aún más fuertes de las situaciones difíciles.



Figura 1. 5 Patrones de funcionamiento después de una crisis

Fuente: recuperado de “*Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*” de Salanova, M., Llorens, S., Martínez, I., 2019, p.105, Navarra, España: Aranzadi.

CAPÍTULO 1

Ante los obstáculos o crisis en una organización, puede haber tres respuestas distintas a estas situaciones teniendo siempre claro que lo supere. La primera situación, en la que la organización simplemente sobrevive y no recupera en el tiempo lo que ha perdido con esa crisis, ya sea productividad, empleados, etc. La segunda situación, en la cual la organización es capaz de recuperarse por completo pasado un tiempo. Y la tercera, en la cual estas organizaciones son resilientes y no solo se recuperan del todo, sino, que salen más fuertes en el tiempo, por su manera de afrontar las situaciones de dificultad, es lo que refleja la Figura 1.5.

Para Salanova (2019), los impulsores de resiliencia son la autoeficacia, las emociones y relaciones positivas y los recursos laborales. Todos estos impulsores tienen influencia sobre las actitudes que los empleados presentan hacia el trabajo y como desempeñan sus funciones. Por eso la importancia de fomentar la autoeficacia.

CAPÍTULO 2

AUTOEFICACIA

2.1 Autoeficacia

Albert Bandura (1997) entiende por autoeficacia a “la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar todas aquellas acciones que produzcan la consecución de un logro deseado” (p. 3).

En 1997, Albert Bandura marcará un antes y un después dentro del concepto de autoeficacia con la Teoría Social-Cognitiva, en la que se demuestra que la autoeficacia se relaciona con otros factores del ámbito socio-cognitivo e influyen en el bienestar y el logro.

Por lo tanto, la autoeficacia profesional será la creencia que la persona tiene sobre sus capacidades para tener éxito en este caso, en el ámbito profesional.

Es importante conocer la autoeficacia que tiene los empleados en las organizaciones, porque con unas prácticas adecuadas puedes hacer que los empleados desarrollen sus cualidades y potencias, que la organización sea saludable. Bandura destacó que existen distintas fuentes que incrementan la creencia de autoeficacia y son cuatro (2001; Salanova, Llorens y Martínez, 2019):

Tabla 2. 1

Fuentes de la Autoeficacia

➤ Los logros en el desempeño y las experiencias de éxito	Para que la persona tenga una autoeficacia consolidada, es muy importante conseguir que la persona aprenda de las metas superadas. En función de las capacidades y circunstancias que rodean la tarea la eficacia puede variar. Aquellas personas que tienen mayor autoeficacia se reponen mejor ante los fracasos.
➤ La información vicaria	No solo aprendemos de los éxitos y fracasos, también comparamos nuestros logros con otras personas, esto produce lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Que la personas adquiera confianza sobre sus capacidades, aumentando su autoeficacia. - Que la persona dude de sus capacidades.
➤ La persuasión social	Son el refuerzo verbal, elogios, palabras de ánimo, hace que en ocasiones el trabajador consiga realizar las tareas con éxito. Nunca se debe abusar de esta fuente ya que, el individuo puede llegar a dejar de evaluar correctamente sus habilidades con respecto a la realidad.
➤ Los estados emocionales positivos	Las personas tienen un estado emocional en el que se encuentran realizando una tarea. Si el estado emocional es negativo, el individuo tiene la sensación de que no está realizando correctamente la tarea. Pero si el individuo tiene un estado emocional positivo, puede hacer que la percepción que tiene de la tarea, sea que puede realizarlo con éxito

Fuente: de elaboración propia, basado en Salanova, Llorens y Martínez (2019).

2.1.1 Consecuencias positivas de la autoeficacia

Algunos estudios han demostrado que un mayor nivel de autoeficacia reduce los riesgos psicosociales, en el caso del estrés Wiendenfeld et al. (1990; Olivari y Urra, 2007) apunta a que se produce una menor pérdida de control sobre aquellos aspectos psicológicos detonantes del estrés y además mejorar el sistema inmunológico.

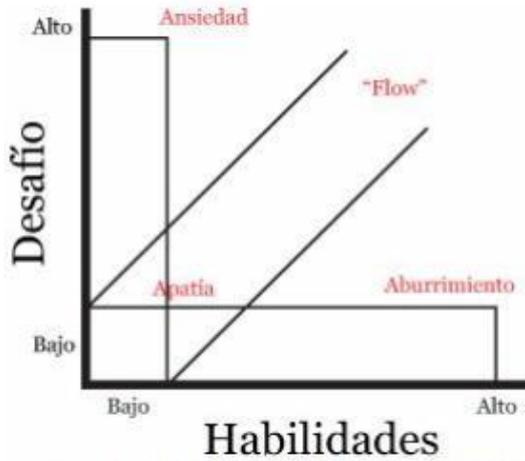


Figura 2.1 Flow

Fuente: Nakamura y Csikszentmihalyi (2002).

Diferentes estudios han demostrado que existe una relación entre las creencias de eficacia y el éxito en el trabajo (Bandura, 2001; Lupano y Castro, 2010). Es cierto, que los individuos que poseen mayor autoeficacia y creen en sus capacidades y habilidades a la hora de desarrollar un reto o desafío, lo afrontaran mejor, llegando en algunos casos al flow que es un estado de concentración con una satisfacción y disfrute óptimo de la realización de la tarea, en el que el tiempo pasa muy rápido sin que la persona sea consciente del tiempo que realmente transcurrió (Salanova, Llorens y Martínez, 2019).

Finalmente podemos decir, que unas prácticas positivas dentro de las organizaciones que mejoren la autoeficacia disminuyen los riesgos psicosociales como el burnout y por lo tanto, el índice de absentismo, el aumento del engagement entre otros aspectos (Salanova, Llorens y Martínez, 2019).

Hay una investigación en la que se corrobora la importancia de la autoeficacia en relación con el burnout y el engagement llamada la “Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España” realizada por Carlos Spontón, Estanislao Castellano, Marisa Salanova, Susana Llorens, Luis Maffei y Leonardo Adrián Medrano (2017).

Lupano y Castro (2010) señalan que “las creencias de eficacia, además, tienen un efecto sobre las siguientes variables dependientes en los entornos laborales: satisfacción laboral (Judge et al., 2007; Latham, Locke & Fassina, 2002; Garrido, 2000; Martínez, Marques-Pinto, Salanova y López da Silva, 2002; Salanova et al., 2003); compromiso organizacional (Bandura, 2001; Gist & Mitchell, 1992; Parker, 1998; Stajkovic & Luthans, 1998; Wood & Bandura, 1989); y desempeño individual y grupal (Bandura, 1997; Lent et al., 1994; Cranny, Smith & Stone, 1992; Judge et al., 2007; Stajkovic & Luthans, 1998).”

CAPÍTULO 3

INVESTIGACIÓN

3.1 Introducción

Dentro del marco teórico presentado en los capítulos anteriores, este capítulo se centra en la investigación y estudio de la autoeficacia profesional de los empleados y cómo dar respuesta a las necesidades de estos, desde el punto de vista de la psicología positiva. Y con ello, mostrar que la autoeficacia tiene consecuencias positivas sobre las organizaciones.

El objetivo principal del estudio es el análisis de la autoeficacia desde distintas variables sociodemográficas, como son, el sexo, la edad, el sector de trabajo y el sector de actividad.

Las hipótesis que presentamos a priori, son las siguientes:

- Hipótesis 1. Los hombres mostraran mayor nivel de autoeficacia.
- Hipótesis 2. Los individuos con mayor edad mostraran un mayor nivel de autoeficacia.
- Hipótesis 3. Los individuos más jóvenes mostraran menor nivel de autoeficacia, ya que, tendrán una menor experiencia profesional, por tanto, también menor antigüedad en el puesto de trabajo en el que se encuentran actualmente.
- Hipótesis 4. Los individuos con mayor formación mostrarán un mayor nivel de autoeficacia, que aquellos que tienen un menor nivel de estudios terminado.
- Hipótesis 5. Los trabajadores del sector privado mostrarán más autoeficacia que los del sector público.
- Hipótesis 6. Los individuos con más experiencia laboral mostrarían un mayor nivel de autoeficacia.

3.2 Método

3.2.1 Participantes

La muestra utilizada para el estudio es de 147 trabajadores, tanto mujeres como hombres pertenecientes al sector privado y al sector público, así como de distintos sectores de actividad (sector primario, secundario y terciario), residentes en España, en su mayoría pertenecientes a Castilla y León y Madrid. Las edades comprendidas de estos sujetos oscilan entre los 20 y 66 años de edad, con una media de 39 años y 11 meses (39'89).

3.2.2 Instrumento de medida

Para el análisis de la autoeficacia realizado en esta investigación se ha utilizado el cuestionario de medida de Autoeficacia Profesional, el AU-10 de WONT y que actualmente, ha pasado a llamarse WANT, equipo de investigación de la Universitat Jaume I. Dicho cuestionario fue adaptado al área laboral por WANT y traducido al castellano, del cuestionario originario de Autoeficacia Generalizada de Schwarzer (1999; Salanova, 2004).

Hay que destacar que es un cuestionario Likert, cuyos valores van del 1 al 6. Dichos valores tienen los siguientes significados, siendo el 0 nunca o ninguna vez, el 1 casi nunca o pocas veces al año, el 2 algunas veces o una vez al mes o menos, el 3 regularmente o pocas veces al mes, el 4 bastantes veces o una vez por semana, el 5 casi siempre o pocas veces por semana y el 6 siempre o todos los días.

Para que el cuestionario no solo evaluará la creencia de autoeficacia profesional, se añadieron las siguientes preguntas sobre características sociodemográficas de la población, para hacer una comparación más exhaustiva sobre las variables que pueden influir en la autoeficacia de los trabajadores. Las preguntas añadidas fueron sobre género, edad, experiencia laboral, sector, tipo de actividad y nivel de estudios.

3.2.3 Procedimiento

La herramienta utilizada para obtener la información fue Google Forms. Todos los datos reunidos en esta investigación fueron recabados durante casi tres semanas del mes de abril de 2019. Todos los individuos participaron de manera voluntaria, sin ningún tipo de contraprestación, en todo momento fueron informados de la finalidad del cuestionario, así como, de las características del mismo.

Los participantes realizaron el cuestionario online a través de un link en sus ordenadores o teléfonos móviles, dicho cuestionario fue difundido a través de familiares, amigos y conocidos en las siguientes redes sociales como son Instagram, Facebook, LinkedIn y WhatsApp.

Lo primero que veían al recibir el cuestionario era el título en el cual se especificaba, que era un cuestionario solo para trabajadores, una vez lo abrían, aparecía el cuestionario con una pequeña introducción que informaba del anonimato de los participantes, así como, la finalidad académica del mismo, junto con, las instrucciones para poder cumplimentarlo.

3.2.4 Análisis estadístico

El programa utilizado para el análisis de los datos obtenidos fundamentalmente fue el Excel de Microsoft office con la versión de 2010, aunque algunos de los gráficos fueron obtenidos del programa con el que se realizó, el cuestionario de Google.

3.3 Resultados

El análisis estadístico de la autoeficacia ha dado como resultado una serie de conclusiones y se puede observar si las hipótesis planteadas se cumplen o no.

El número de sujetos que participaron según el género fueron con un 37'2% hombres y el 62'8% mujeres como aparece en la Figura 3.1.

Sexo

148 respuestas

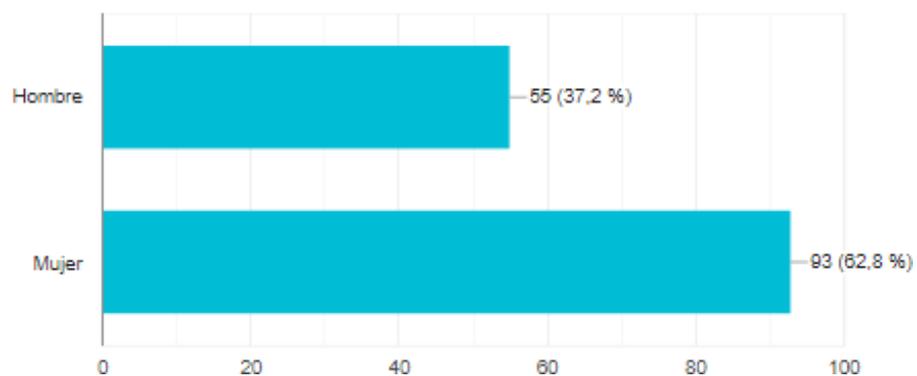


Figura 3. 1 Gráfico del género

Fuente: de elaboración propia

INVESTIGACIÓN

La experiencia de los participantes como se puede ver que oscilaba entre los de menos de 1 año y hasta los 45 años con una media de 10,68 años, como se puede ver en la Figura 3.2.

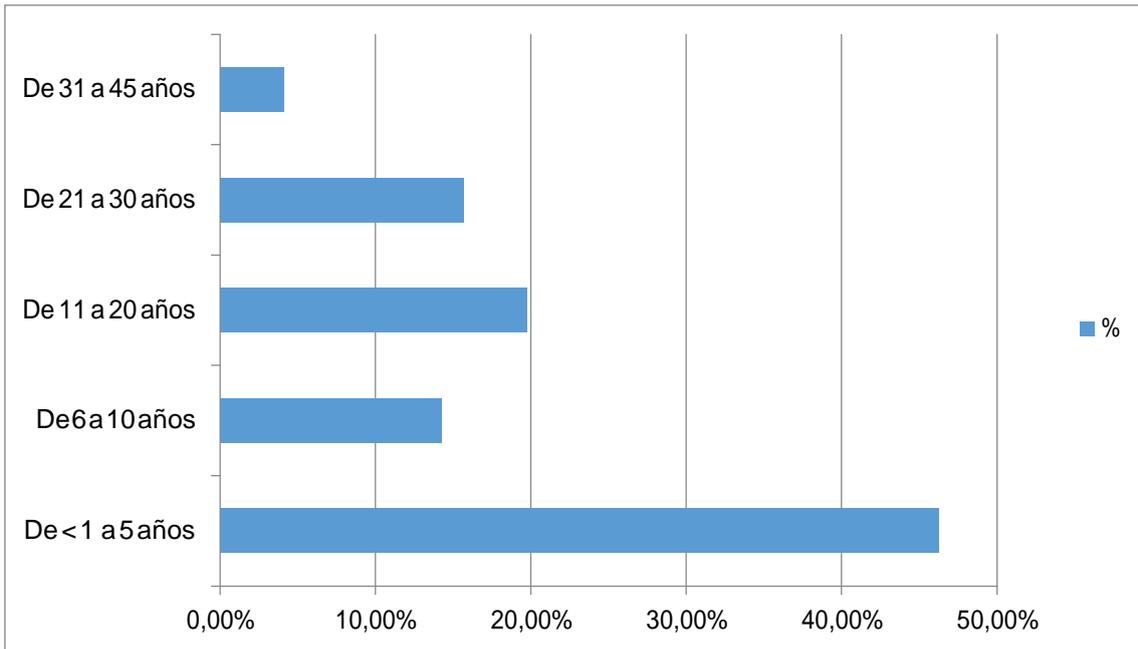


Figura 3. 2 Gráfico de experiencia laboral

Fuente: de elaboración propia

En cuanto al sector, el 52% de los sujetos pertenecían al sector público y el 48% al sector privado, como refleja la Figura 3.3.

¿En que sector trabajas?

148 respuestas

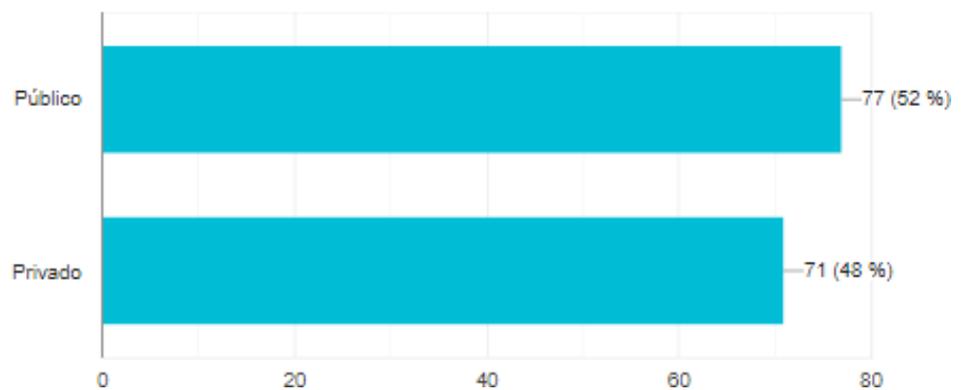


Figura 3. 3 Gráfico del sector

Fuente: de elaboración propia

CAPÍTULO 3

Respecto al sector de actividad, hay tres sectores que son y se componen:

Tabla 3. 1

Ejemplo de Sectores de Actividad

Sector	Ejemplos
Sector primario	Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca...
Sector secundario	Industria minera y petrolífera, envasado, embotellado, manipulación y transformación de materias primas y/o productos semielaborados...
Sector terciario	Comercio, industrias hoteleras y de restauración, transporte, servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, las administraciones públicas...

Fuente: de elaboración propia

El 89'9% pertenecían al sector terciario o de servicios, el 8'8% fue del sector secundario y el 1'4% del sector primario.

¿En que sector de actividad trabajas?

148 respuestas

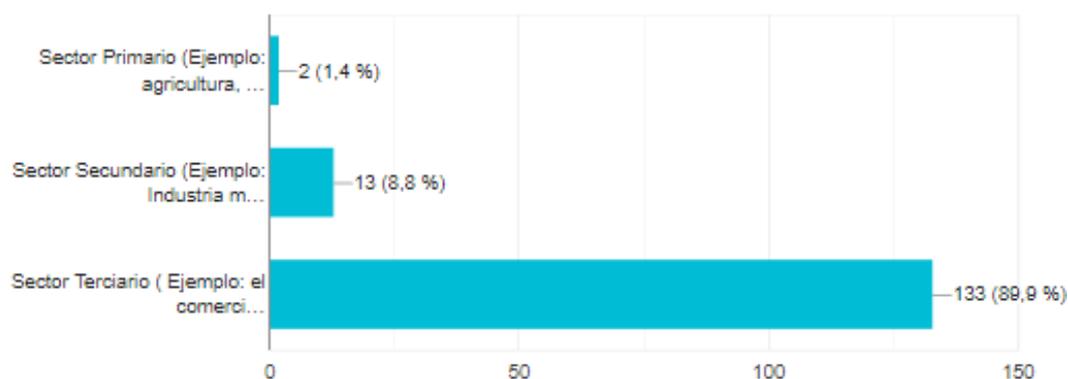


Figura 3. 4 Gráfico del tipo de actividad

Fuente: de elaboración propia

El nivel de estudios finalizados de los participantes, fueron con un 7'4% aquellos que poseían graduado escolar o la Educación Secundaria Obligatoria en adelante ESO; Formación Profesional de Grado Medio (conocido como FP de grado medio) con un 8'1%; Bachillerato con un 6'1% de los participantes, FP de grado superior con un 6'8%; Grado o carrera con un 40'5%; Máster, postgrado o Diplomado con un 29'1% y por último, el doctorado con un 2% de los participantes como podemos observar en la Figura 3.5.

Nivel de estudios terminado

148 respuestas

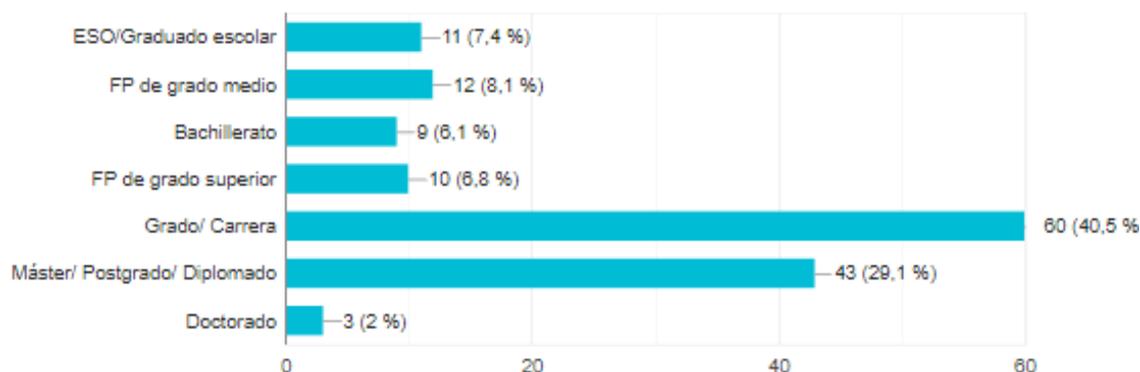


Figura 3. 5 Gráfico del nivel de estudios terminado

Fuente: de elaboración propia

La corrección del cuestionario tiene que ir de acuerdo a un baremo que se encuentra en la Tabla 3.2. El baremo se divide en cinco niveles según la autoeficacia, que son muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto. Cada nivel dentro del baremo tiene que estar entre las medias de la autoeficacia profesional y el porcentaje que tiene que tener en el cómputo de las respuestas del cuestionario.

Tabla 3. 2

Niveles de Autoeficacia según las Medias

Niveles de autoeficacia	Porcentaje muestral (%)	Autoeficacia profesional (medias)
Muy bajo	<5	< 2,6
Bajo	5 - 25	2,7 - 3,54
Medio	25 - 75	3,55 - 4,54
Alto	75 - 95	4,55 - 5,54
Muy alto	> 95	> 5,55

Fuente: Recuperado de “PRÁCTICAS de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” de Osca, A., 2004, p. 95, Madrid, España: Sanz y Torres.

Por género, los resultados obtenidos por los hombres tienen de media 4’62 de autoeficacia, que está recogido en la Figura 3.6 y que indican que estarían dentro del tramo alto de autoeficacia, mientras que las mujeres obtienen 4’53 de media, quedándose en el tramo medio de autoeficacia, aunque cabe destacar que se quedan fuera del tramo alto de autoeficacia que es 4’55, por 0’02 centésimas.

CAPÍTULO 3

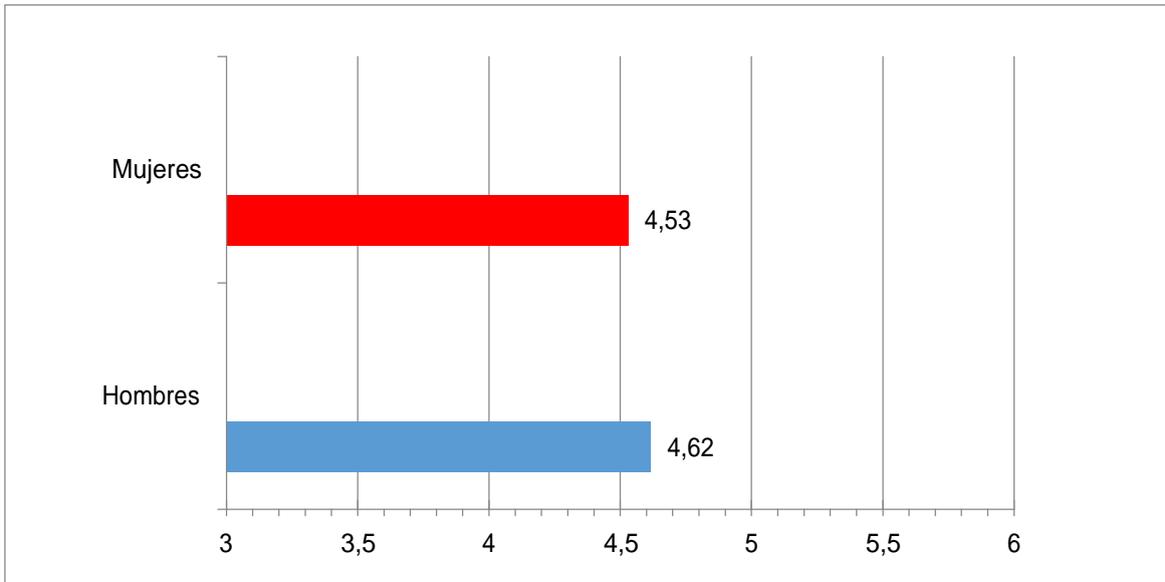


Figura 3. 6 Gráfico de autoeficacia y género

Fuente: de elaboración propia.

Según la edad, los individuos de la muestra han sido agrupados en cinco tramos de los 20 años a los 66 años, y las medias de autoeficacia que han obtenido pueden observarse en la Tabla 3.3.

Tabla 3. 3

Autoeficacia y Edad

	Rango de edad	Media de autoeficacia
De 20 años	A 29 años	4,71
De 30 años	A 39 años	4,56
De 40 años	A 49 años	4,46
De 50 años	A 59 años	4,44
De 60 años	A 66 años	4,69

Fuente: de elaboración propia

A diferencia de lo que esperábamos, los participantes que tienen mayor autoeficacia son los más jóvenes y de edades superiores a los 59 años. Los que menores niveles de autoeficacia presentan son los individuos de 40 a 59 años con una autoeficacia de nivel medio. Los participantes de 30 a 39 años presentan un nivel de autoeficacia alto, aunque cercano al medio, según los datos de la Figura 3.7.

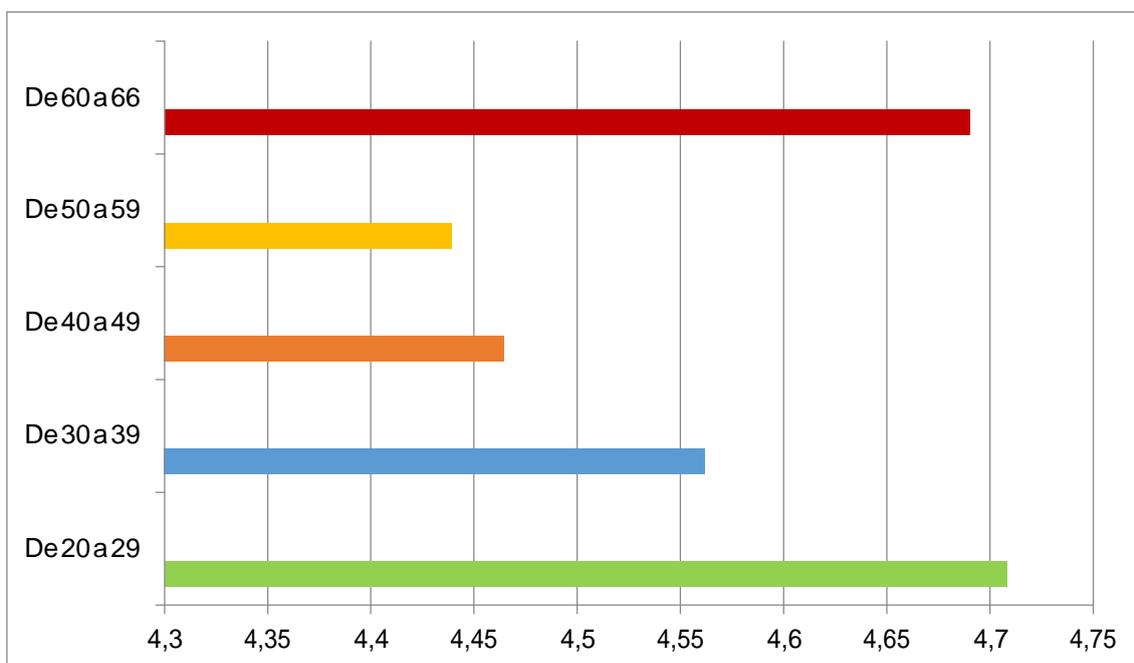


Figura 3. 7 Gráfico de autoeficacia y edad

Fuente: de elaboración propia

Por nivel de estudios, según la Figura 3.8, los que muestran una mayor autoeficacia son aquellos que tienen el bachillerato como estudios finalizados seguidos por aquellos que estudiaron master, son diplomados o tienen estudios de postgrado, siempre y cuando no sean doctorados.

Los datos revelan que los estudiantes de E.S.O o que tienen el graduado escolar tienen una media 4'62, esto significa, que entran en un nivel de autoeficacia medio.

Los individuos que finalizaron los estudios de Bachillerato tienen una media de 4'82, esto quiere decir, que tienen un nivel de autoeficacia alto, de hecho, son los que mayor nivel presentan dentro de la muestra.

Los encuestados que finalizaron sus estudios de Formación Profesional de Grado Medio muestran una media de 4'38, esto junto a los de Formación Profesional de Grado Superior con un 4'39, se encuentran en un nivel de autoeficacia bajo. Además, dentro de la muestra son los que menor autoeficacia presentan.

Los que poseen el título de Grado o carrera tienen una media de 4'44, entrando dentro de un nivel de autoeficacia alto.

Aquellos que realizaron un máster, una diplomatura o un postgrado presentan una media de 4'75, es decir, un nivel de autoeficacia alto.

Por último, aquellos que realizaron un Doctorado presentan una media de 4'63, un nivel de autoeficacia alto.

CAPÍTULO 3

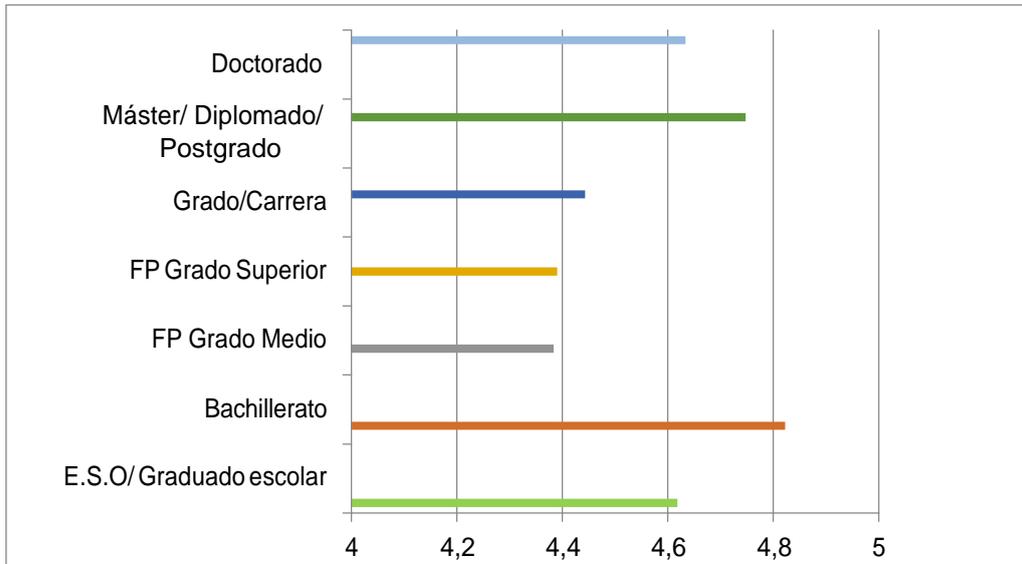


Figura 3. 8 Gráfico de autoeficacia y nivel de estudios

Fuente: de elaboración propia

Por sector, el sector privado presenta mayor autoeficacia con una media de 4'62, que indica que tienen un nivel alto de autoeficacia, mientras que el sector público tiene una media de 4'5, aunque la diferencia es de apenas unas décimas, según el cuadro de corrección tienen una autoeficacia de nivel medio, como muestra la Figura 3.9.

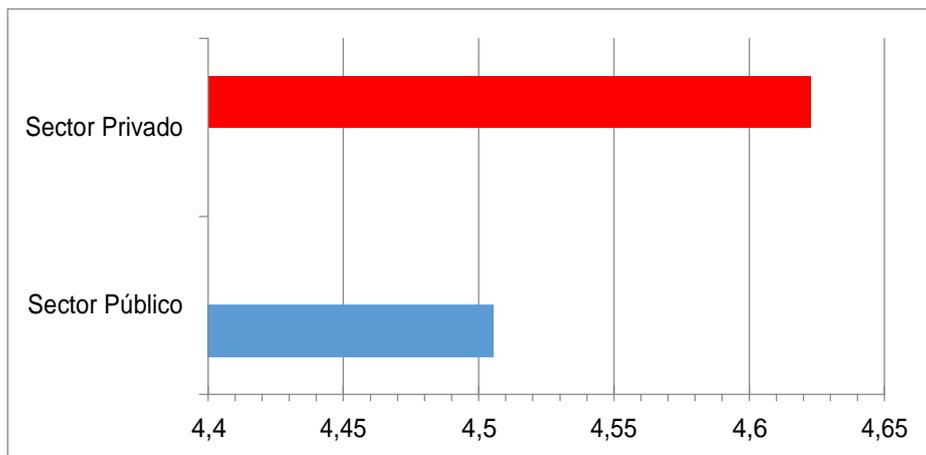


Figura 3. 9 Gráfico de autoeficacia y sector

Fuente: de elaboración propia

Por sectores de actividad, el sector primario es el que muestra mayor autoeficacia con un nivel alto, aunque cabe destacar que el que menos resultados obtiene en la muestra es el sector secundario con 4'51, es decir, un nivel de autoeficacia medio, mientras que el sector terciario obtiene un nivel alto, con un 4'56, según la Figura 3.10.

INVESTIGACIÓN

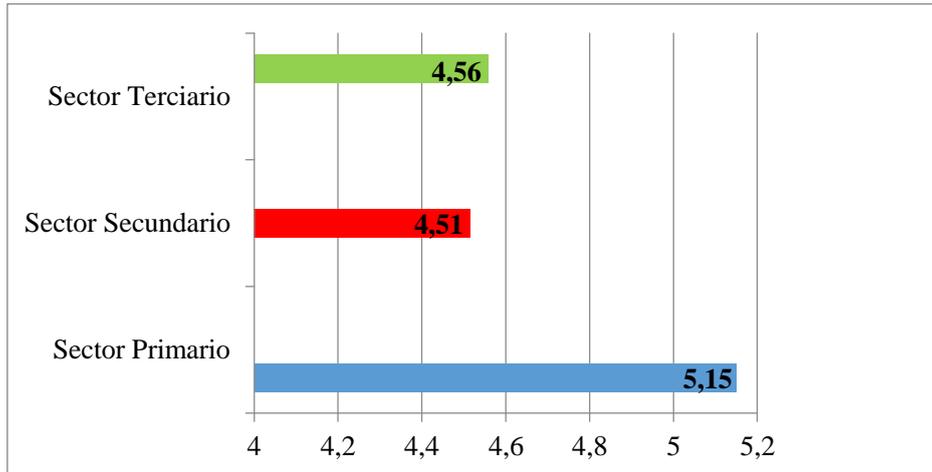


Figura 3. 10 Gráfico de la autoeficacia y la actividad

Fuente: de elaboración propia

Por experiencia laboral, los que tienen menor experiencia tienen una autoeficacia alta. Solo son superados por aquellos que tienen una experiencia de entre 31 a 45 años según la Figura 3.11.

Los participantes con una experiencia de entre 21 y 30 años son los que presentan niveles de autoeficacia más bajos con un nivel medio.

En este gráfico lo que se intenta ver es la diferencia de autoeficacia que presentan los hombres y las mujeres en relación con el sector en el que desempeñan su trabajo, ya sea privado o público.

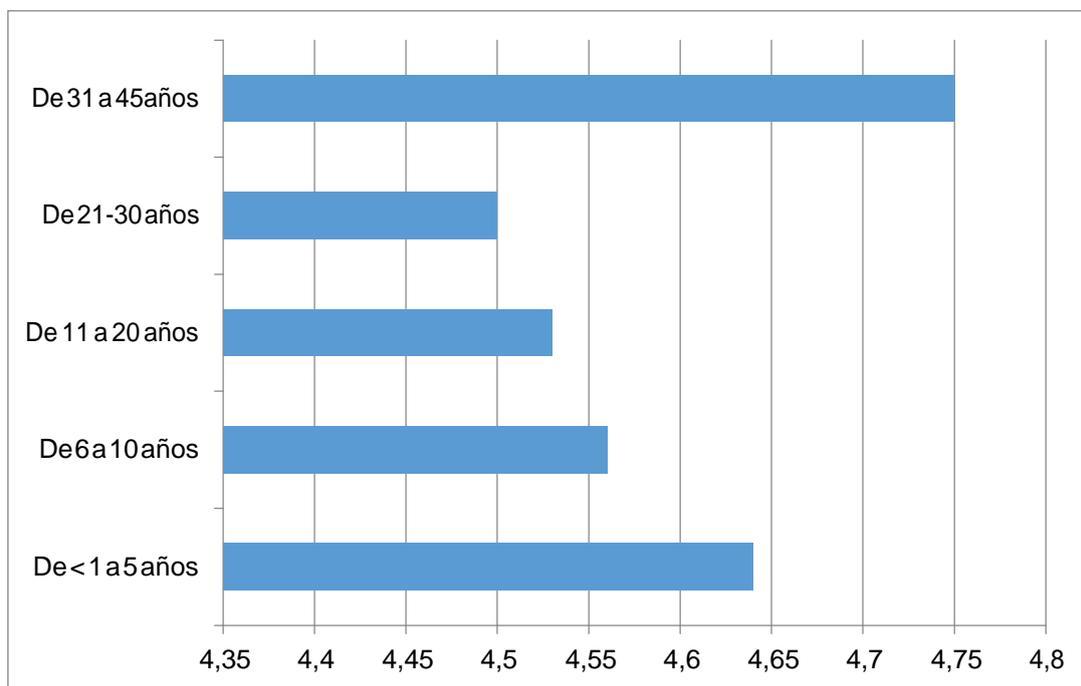


Figura 3. 11 Gráfico de autoeficacia en relación con la edad y la experiencia laboral

Fuente: de elaboración propia

CAPÍTULO 3

En el caso del sector público, tanto hombres como mujeres presentan una autoeficacia muy similar, los hombres con una media de 4'50 y las mujeres con una media de 4'51, aunque la de las mujeres es escasamente superior, ambos tienen un nivel de autoeficacia medio muy cercano al alto, como se puede observar en el gráfico de la Figura 3.12.

En el caso del sector privado, existe una mayor diferencia entre sexos. Los hombres presentan una media de 4'69 y la de las mujeres de un 4'56, ambos tienen un nivel de autoeficacia alto.

Respecto al sector, hay que destacar que ambos sexos tienen una autoeficacia superior en el sector privado en comparación con los del sector público.

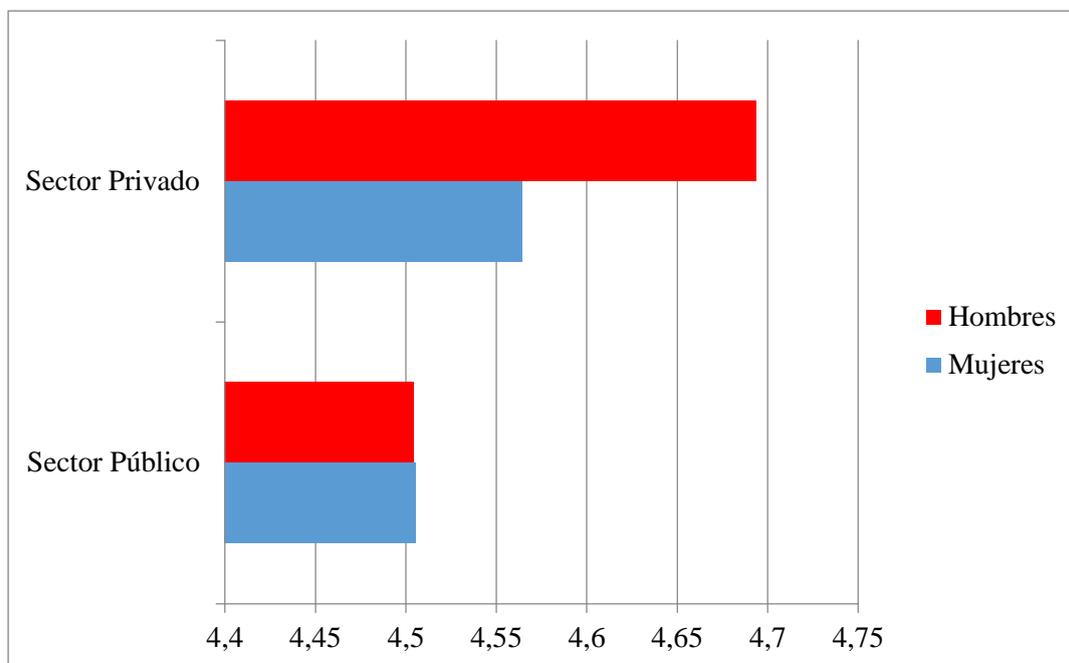


Figura 3. 12 Gráfico de la autoeficacia en relación con el sector y el género

Fuente: de elaboración propia

Los hombres, como ya vimos en el anterior gráfico, tienen mayor creencia de autoeficacia que las mujeres, a excepción de aquellas mujeres que tienen el grado o la carrera finalizados.

Las mujeres que obtienen menor autoeficacia son las que solo poseen el título de Formación Profesional de Grado Medio, con una media de 3'98, es decir, tienen un nivel medio, en cambio en los hombres con una media de 4'3 que significa que es de nivel medio, pero con el título de Grado.

Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se dan con la Formación Profesional de Grado Medio y el Doctorado.

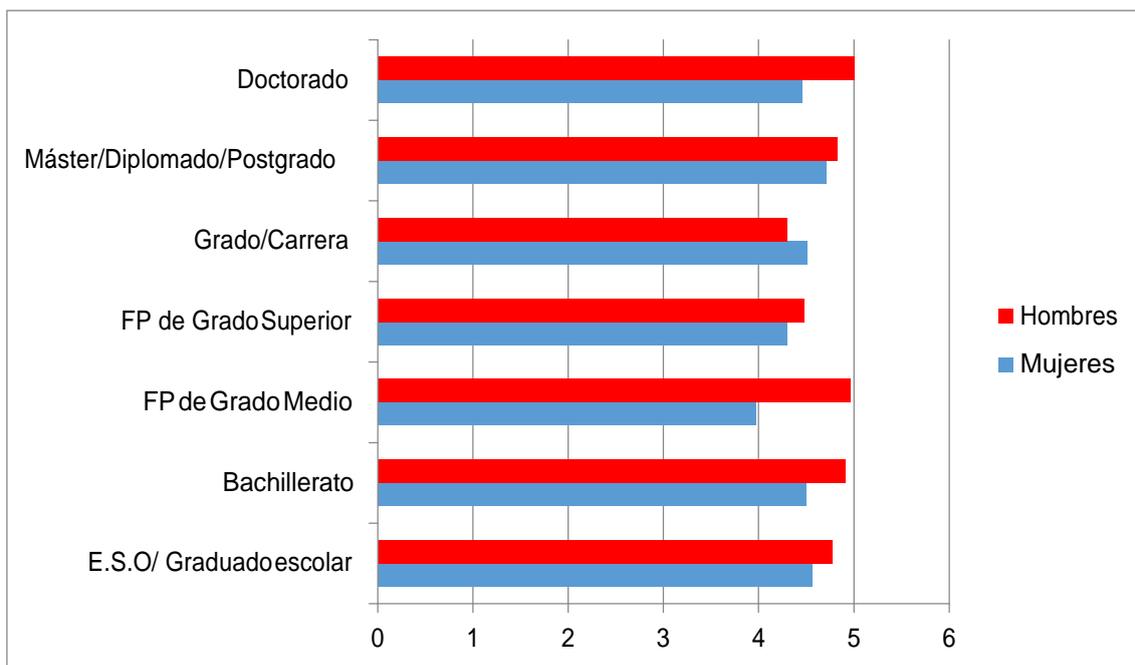


Figura 3. 13 Gráfico de la autoeficacia en relación con los estudios y el género

Fuente: de elaboración propia

Tabla 3. 4

Autoeficacia en Relación al Nivel de Estudios y Edad

Nivel de estudios/ Edad	De < 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 20 años	De 21 a 30 años	De 31 a 45 años
ESO/ Graduado escolar	4,48	3,85	5,17	-	-
Bachillerato	4,96	-	-	4,37	5,5
FP de Grado Medio	4,2	3,45	5,5	4,8	-
FP de Grado Superior	4,74	3,55	3,6	-	-
Grado/Carrera	4,52	4,75	3,77	4,59	3,8
Máster/Diplomado/Postgrado	4,97	4,6	4,73	4,35	4,8
Doctorado	5,1	5	3,8	-	-

Fuente: de elaboración propia

CAPÍTULO 3

Dentro de los que cuentan con una experiencia de menos de un año a cinco años, los que mayor nivel de autoeficacia presentan son los que tienen el doctorado con un nivel de autoeficacia alto, lo siguen aquellos que finalizaron sus estudios de máster, diplomatura o postgrados. En general va aumentando la autoeficacia paulatinamente conforme aumentan la formación de los sujetos como muestra la Figura 3.14.

Los que menor nivel de autoeficacia muestran son los que cuentan solamente con el título de Formación Profesional de Grado Medio, aunque los que cuenta solo con el título de la ESO también muestran un nivel de autoeficacia medio.

Sorprende la autoeficacia que muestran los que cuentan con el título de bachillerato, cercana a los de máster.

Dentro de la muestra, los que cuentan con una experiencia de más de cinco años a diez años, los que tienen un doctorado también obtienen una autoeficacia superior en comparación con el resto, con un nivel alto de autoeficacia, por detrás se encuentran los de grado y después los de máster.

Los que tienen un nivel de autoeficacia medio son los que tienen la ESO o el graduado escolar y por detrás, los que tienen el título de Formación Profesional de Grado Superior.

Los que presentan un nivel bajo de autoeficacia son los que tienen el título de Formación Profesional de Grado Medio.

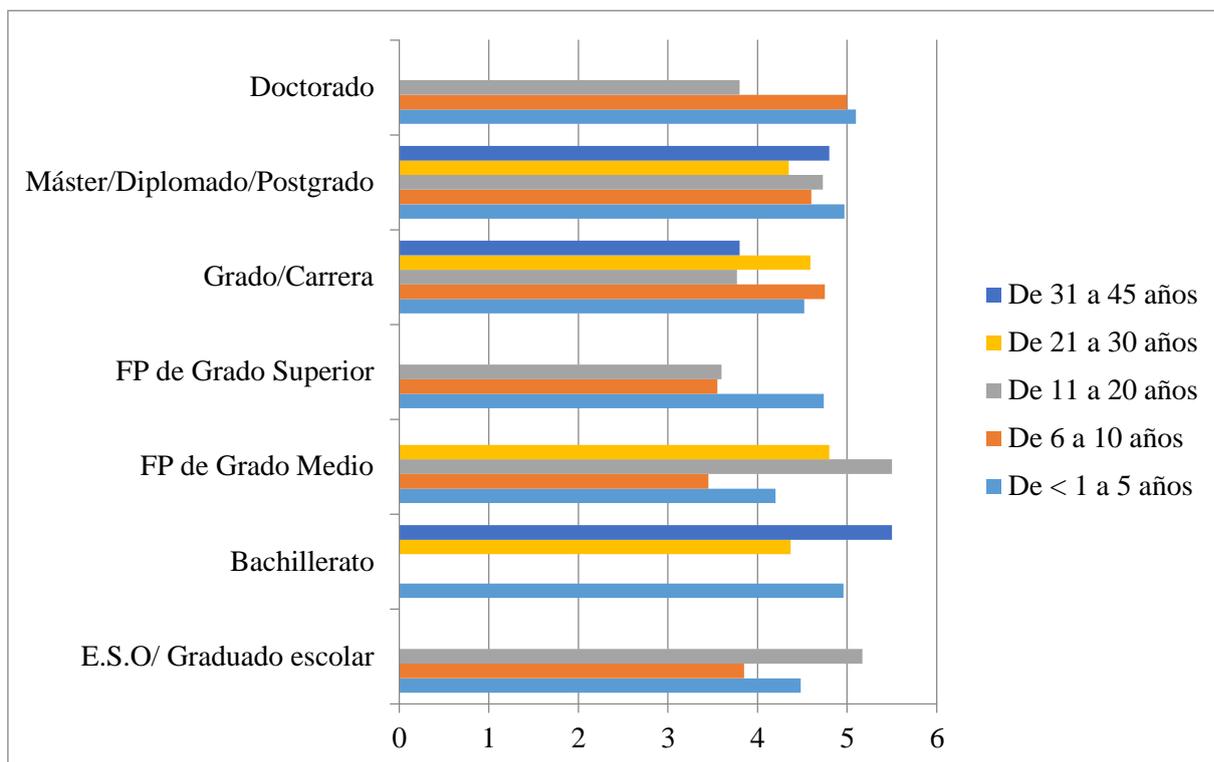


Figura 3. 14 Gráfico de la autoeficacia en relación con los estudios y la experiencia laboral

Fuente: de elaboración propia

3.3.1 Conclusiones sobre los resultados

Según los resultados obtenidos de la Figura 3.3, la Hipótesis 1 se cumple, pues los hombres tienen mayor autoeficacia, esto puede deberse a la falta de ocupación de la mujer en puestos directivos o de mayor responsabilidad, y por lo tanto una menor creencia en cuanto a la eficacia. Pues aunque es cierto que siempre el número de mujeres universitarias ha sido siempre superior, la realidad es que en la inserción laboral históricamente es un colectivo que ha sufrido más paro y discriminación, sobre todo salarial. Esto junto a distintas situaciones sociodemográficas y culturales se reflejan en la autoeficacia de las mujeres hoy en día.

Respecto a los resultados arrojados por el gráfico de la Figura 3.3, en el que se integran las variables sexo y tipo de sector, ya sea público o privado, la autoeficacia entre hombres y mujeres es similar en el sector público, esto puede ser debido a unas condiciones más igualitarias dentro de dicho sector, pues no hay cabida para la discriminación a la hora de contratar, ni el puesto que se va a ocupar y por tanto, las responsabilidades que se ostenten, ni tampoco discriminación salarial.

En el caso del sector privado, la diferencia entre sexos puede ser debida a la todavía desigualdad existente en nuestra sociedad, con un efecto negativo hacia las mujeres.

También destacar que el sector privado tiene mayor autoeficacia independientemente del sexo, puede ser debido al fomento de la competitividad que exigen los mercados, pues se encuentran en continuo cambio, cumpliéndose así la Hipótesis 5, de que el sector privado tiene mayor autoeficacia que el público.

Los individuos de edades superiores presentan un nivel de autoeficacia que va disminuyendo con la edad de forma generalizada, a excepción de los individuos de entre 60 y 66 años, cuyo nivel de autoeficacia puede ser mayor por una menor muestra de personas en ese tramo, por lo tanto, no se cumple la Hipótesis 2. Esto puede deberse a la poca valoración que se les da a trabajadores a partir de ciertas edades en nuestra sociedad.

Por lo tanto, los individuos más jóvenes presentan niveles de autoeficacia más altos, no cumpliéndose así la Hipótesis 3. Puede deberse a su dinamismo, capacidad de adaptación y menores ataduras personales.

Tampoco se cumple que los que tienen una mayor experiencia laboral tengan mayor nivel de autoeficacia, incumpliendo la Hipótesis 6. Esto sucede porque los individuos que poseen mayor experiencia laboral, tienen edades superiores y como decía anteriormente la sociedad no valora a esos trabajadores de edades superiores.

Aparte de la hipótesis, algo a destacar dentro de la pregunta referida al nivel de estudios de los participantes en la encuesta, es la percepción baja de autoeficacia que muestran aquellos que poseen solamente el título de Formación Profesional de Grado Medio y Superior. Esto puede ser debido a la falta de prestigio o consideración que hay en nuestra sociedad, que da importancia a otro tipo de estudios, pues es un hecho que un gran porcentaje de estudiantes decide continuar con estudios de Grado, generando una percepción negativa de dicha formación profesional.

Algunos aspectos a mejorar de esta investigación en el futuro, es que podría ser obtenida una mayor muestra de individuos, sobre todos de edades más avanzadas y con mayor experiencia, además de un mayor número de hombres.

Respecto al sector de actividad, sería necesario conseguir un mayor número de participantes pertenecientes al sector secundario y primario, sobre todo del primario para conseguir unos datos más fiables.

CAPÍTULO 3

También sería de interés añadir otras preguntas al cuestionario como, lugar de residencia, tamaño de la empresa en la que desempeñan su trabajo o si son autónomos, para poder ver como varia la autoeficacia de trabajadores por cuenta propia o ajena. Y si la autoeficacia de los trabajadores por cuenta ajena es mayor en empresas pequeñas. En cuanto a los estudios, ver si aquellas personas que estudian en centros públicos, concertados o privados pueden influir en la autoeficacia.

Es cierto, que si la muestra hubiese sido más amplia habría una mayor riqueza de datos. Sería interesante que hubiese personas con menor formación que el grado y con doctorado, así como, trabajadores con mayor experiencia. Para poder ver de una manera más clara, como es la relación de la autoeficacia con la experiencia y relacionarlo con otras variables.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES

Se han revisado un amplio número de datos referidos a la riqueza bibliográfica de la autoeficacia, que ha permitido ponerlo en contexto con la psicología positiva y las organizaciones saludables.

Es importante conocer la autoeficacia de las organizaciones para lograr el máximo desarrollo de las capacidades de los empleados e implementar prácticas que mejoren y logren el equilibrio que tan necesario es.

Se han cumplido todos los objetivos de este TFG, pues se ha realizado la investigación sobre la autoeficacia laboral y en dicha investigación no solo se ha medido la autoeficacia, sino que se han introducido las variables socio-demográficas de género, edad, experiencia laboral, nivel de estudios, tipo de sector y sector de actividad.

También, se ha conocido la importancia de la autoeficacia en relación a otras variables que se correlacionan en investigaciones anteriormente citadas de burnout, satisfacción y engagement entre otras. Es decir, la influencia que tiene la autoeficacia a nivel de salud en las organizaciones. Todo esto para el empresario se traduce en menores costes si decide llevar a cabo prácticas propias de las organizaciones saludables, pues disminuyen las probabilidades de que sus empleados sufran riesgos psicosociales, que se traducen en menores niveles de absentismo, y aumentan la productividad y muy probablemente los beneficios.

Sería interesante correlacionarlo con otras variables como el estrés y el absentismo junto con las variables socio-demográficas y ver cómo se comportan.

También sería de gran interés, que no solo se investigaran variables, sino que en función de los datos y necesidades empresariales se llevaran a la práctica, a través de distintas recomendaciones, propuestas y medidas de intervención, para aquellas personas que al desempeñar las actividades propias de su trabajo muestren una baja autoeficacia.

En definitiva, que no solo se estudien las causas de los problemas, que se apliquen las soluciones, medidas y prevención en la realidad empresarial, pues muchas veces esto queda relegado debido, al a veces, escaso interés por la importancia a corto o medio plazo de las empresas, que muchas veces ignoran el futuro a largo plazo, y que puede suponer o no el éxito final.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Azanza, Garazi, Domínguez, J., Moriano, Juan A., & Molero, J.. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York: Freeman
- Dejoy, D.M., y Wilson, M.G. (2003). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17, 33-41.
- Fernández, N. (22 de septiembre de 2014). POP Psicología organizacional positiva [Mensaje de un blog]. Blog FINSI. Recuperado en 20 de marzo de 2019, de <http://www.grupofinsi.com/blog.asp?vcblog=1159>
- Lupano Perugini, y Castro Solano (2010). PSICOLOGÍA POSITIVA: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43-56. Recuperado en 25 de junio de 2019, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=es&tlng=es.
- Martínez Martí, María Luisa. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Clínica y Salud*, 17(3), 245-258. Recuperado en 25 de junio de 2019, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742006000300003&lng=es&tlng=es.
- Nakamura, J. y Csikszentmihalyi, M. (2002) The concept of flow. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.): *Handbook of positive psychology* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press.
- Olivari Medina, C., y Urra Medina, E. (2007) Autoeficacia y conductas de salud. *Ciencia y Enfermería*, XIII (1), 9-15.

- Park, Nansook, Peterson, Christopher, & Sun, Jennifer K. (2013). La Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2019). *Organizaciones Saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Navarra: Aranzadi.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2016). HACIA UNA PSICOLOGÍA POSITIVA. *Papeles del Psicólogo*, 37 (3), 161-164. Recuperado en 10 de junio de 2019, en <http://www.redalyc.org/html/778/77847916001/index.html>
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en una pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de los Recursos Humanos, *Revista de trabajo y seguridad social*, 303(47), 180-214.
- Salanova, M (2004). Autoeficacia profesional. En A. Osca (Ed.), *Prácticas de Psicología del Trabajo y de la Organizaciones* (pp. 89-95). Madrid: Sanz y Torres.
- Vera Poseck, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 3-8. Recuperado de 27 de Junio de 2019, en <https://www.redalyc.org/html/778/77827102/>

ANEXO

ANEXO I

CUESTIONARIO

Cuestionario SOLO para TRABAJADORES

FINALIDAD DEL CUESTIONARIO: la finalidad de este cuestionario es realizar un Trabajo de Fin de Grado (TFG) orientado a las emociones de los empleados en sus puestos de trabajo y es completamente ANÓNIMO, responda con sinceridad y solo aquellas personas que trabajen.

RESPECTO AL CUESTIONARIO:

Son 16 preguntas cortas referidas a las creencias y sentimientos de las personas respecto al trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en el caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en las opciones de respuestas.

*Obligatorio

Sexo *

Hombre

Mujer

Edad *

Tu respuesta

Nivel de estudios terminado *

ESO/Graduado escolar

FP de grado medio

Bachillerato

FP de grado superior

Grado/ Carrera

Máster/ Postgrado/ Diplomado

Doctorado

¿En que sector trabajas? *

Público

Privado

¿En que sector de actividad trabajas? *

- Sector Primario (Ejemplo: agricultura, la ganadería, la silvicultura, la caza y la pesca...)
- Sector Secundario (Ejemplo: Industria minera y petrolífera, envasado, embotellado, manipulación y transformación de materias primas y/o productos semielaborados...).
- Sector Terciario (Ejemplo: el comercio, las industrias hotelera y de restauración, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, las administraciones públicas...)

¿Cuánto llevas en tu puesto de trabajo? *

Tu respuesta

1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre/ Todos los días

2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre/ Todos los días

3. Estoy seguro de que podré alcanzar mis metas en el trabajo *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre/ Todos los días

4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.
*

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario. *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer. *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días

10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo. *

- 0 Nunca / Ninguna vez
- 1 Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 Algunas veces / Una vez al mes o menos
- 3 Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 Bastantes veces / Una vez por semana
- 5 Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 Siempre / Todos los días