



UNIVERSIDAD VIÑA DEL MAR
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**CARACTERIZACIÓN DEL CAPITAL PSICOLOGICO EN TRABAJADORES DE
NIVEL TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y PROFESIONAL**

Memoria para optar al Título de Psicóloga y al grado de Licenciada en Psicología

POR

GINA TENDERINI P.

DOCENTE

DRA. BIANCA DAPELO P.

VIÑA DEL MAR - CHILE

Diciembre, 2016

Agradecimientos

Agradezco a Dios Padre, por ser en mí con su Amor siempre,

A mi amado esposo, por siempre perfeccionar mi posición en el Universo con su Amor incondicional, por su apoyo a prueba de todo, a nuestro hijo por su compañía, respeto y comprensión.

A mis padres y hermanos, cuñada y sobrinos por creer en mí, por hacerme crecer y acompañarme con su apoyo, comprensión, tiempo y oración.

A mi amado Jefe – Papá porque sin su comprensión, amor y tiempos, todo habría sido más difícil.

A mis amigos, mis tesoros, por la dulce compañía, luz, comprensión y apoyo (Raquel, Leslie, Javiera, Paola, Jaime y Jacqueline, Reynaldo)

A mi querido compañero y futuro colega Ángel Echeverría, por su apoyo, confianza y por permitirme crecer junto a él.

Porque todo lo que se pueda lograr en esta vida, jamás es solo.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	8
1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.1.1 Antecedentes Contexto Global.....	8
1.1.2 Antecedentes Contexto Nacional.....	10
1.2 Justificación.....	12
1.3 Pregunta de investigación.....	15
II. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Psicología Positiva.....	15
2.1.1 Campos de Aplicación.....	17
2.2 Psicología Organizacional Positiva.....	20
2.2.1 Psicología de Salud Ocupacional Positiva.....	21
2.3 Capital Psicológico.....	24
2.3.1 Dimensiones del Capital Psicológico.....	27
2.3.1.1 Eficacia.....	27
2.3.1.2 Optimismo.....	29
2.3.1.3 Esperanza.....	31
2.3.1.4 Resiliencia.....	33
2.3.2 Gestión del Capital Psicológico.....	35
2.3.3 Capital Psicológico y Desarrollo Organizacional.....	38
2.3.4 Organizaciones Saludables: Un modelo para el Capital Psicológico.....	40
2.4 Variables de Caracterización del CaPsi.....	44
2.4.1 Género.....	45

2.4.2 Edad.....	46
2.4.2.1 Adultez Temprana.....	46
2.4.2.2 Adultez Media.....	47
2.4.3 Antigüedad en la Organización.....	48
III. MARCO EMPÍRICO.....	49
3.1 Investigaciones empíricas.....	49
3.2 Matriz analítica.....	58
3.3 Investigaciones en Género, Edad y Antigüedad en la Organización.....	64
IV. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	66
4.1 Objetivo General.....	66
4.2 Objetivos Específicos.....	66
V. METODOLOGÍA.....	66
5.1 Variables de investigación.....	66
5.1.1 Variable Dependiente: Capital Psicológico.....	66
5.1.1.1 Definición Conceptual.....	66
5.1.1.2 Definición Operacional.....	67
5.1.2 Variables Independientes: Género, Edad, Antigüedad en la Organización.....	67
5.1.2.1 Definición Conceptual.....	67
5.1.2.2 Definición Operacional.....	68
5.1.3 CUADRO OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	68
5.2 Enfoque Metodológico.....	69
5.3 Diseño de la Investigación.....	69
5.4 Participantes.....	70

5.5 Característica de la muestra.....	70
5.6 Materiales o Instrumento.....	71
5.7 Procedimientos.....	72
VI. RESULTADOS.....	73
6.1 Resultados de Capital Psicológico y por Dimensión de la muestra total.....	73
6.1.1 Objetivo Específico N°1.....	73
6.1.2 Objetivo Específico N°2.....	79
6.1.3 Objetivo Específico N°3.....	80
6.1.4 Objetivo específico N°4.....	82
6.2 DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	83
VII. CONCLUSIONES.....	91
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
IX. ANEXOS.....	103
Anexo N°1: Instrumento Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ).....	104
Anexo N°2: Encuesta Básica de recopilación datos: Género, Edad y Antigüedad en la Organización.....	105
Anexo N°3: Carta de Consentimiento.	107
Anexo N°4: Licencia de Psychological Capital Questionnaire. Mindgarden INC.....	108

RESUMEN

Hoy por hoy las Empresas enfrentan el desafío de ser capaces de generar Ventajas Competitivas y ser sustentables para obtener los resultados que se proponen, sobre todo considerando los riesgos psicosociales presentes en el trabajo y que son propios de la sociedad en que se vive. Se plantea en este estudio el Capital Psicológico (CaPsi) como constructo emergente desde la Psicología Positiva con el fin de Caracterizarlo de forma global y específica en una muestra de trabajadores de nivel administrativo técnico profesional a través de las variables: Género, Edad y Antigüedad en la Organización. Se aplicó el Cuestionario de Capital Psicológico de (Luthans, Avolio, & Avey, 2014) a una muestra de 75 trabajadores de Organizaciones del sector privado, de las regiones V y Metropolitana, utilizando una metodología con enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo y transeccional. Los resultados se centraron en que la muestra se concentra en un nivel medio tendiente a alto de CaPsi y en las 4 dimensiones que lo componen: Eficacia (autoconfianza), Esperanza, Resiliencia, Optimismo, siendo el más bajo en este nivel el Optimismo. Desde la variable Género son las trabajadoras del género femenino las que alcanzan mayor presencia en el nivel alto y los hombres en el nivel medio; las mujeres destacan por Esperanza, Resiliencia y Optimismo y los hombres en Eficacia respectivamente. En cuanto a Edad son los Adultos en etapa Intermedia los que alcanzan los niveles más altos versus los de Adulthood Temprana. Y son los trabajadores que poseen mayor Antigüedad en la Organización los que se posicionan mayoritariamente en un alto nivel de Capital Psicológico.

Palabras claves: Capital Psicológico, Género, Edad, Antigüedad laboral, Organizaciones Saludables

ABSTRACT

Today, companies face the challenge of being able to generate competitive advantages and be sustainable to obtain the results that are proposed, especially considering the psychosocial risks present in the work and that are typical of the society in which they live. In this study the Psychological Capital (CaPsi) is set up as a construct emerging from Positive Psychology in order to characterize it in a global and specific way in a sample of workers of professional technical administrative level through the following variables: Gender, Age and Antiquity in the

organization. The Psychological Capital Questionnaire (Luthans, Avolio, & Avey, 2014) was applied to a sample of 75 workers from Private Sector Organizations in the V and Metropolitan Regions, using a methodology with a quantitative approach, descriptive and transectional. The results were centered in that the sample is concentrated in a medium level tending to high of CaPsi and in the 4 dimensions that the component: Efficacy (self-confidence), Hope, Resilience, Optimism, being the lowest in this level the Optimism. From the Gender variable, female workers are the ones with the greatest presence in the high level and men in the middle level; Women stand out for Hope, Resilience and Optimism and men on Efficiency respectively. In terms of Age, Adults in the Middle stage reach the highest levels versus those of Early Childhood. And it is the workers who have more seniority in the Organization who are positioned mainly in a high level of Psychological Capital.

Keywords: Psychological Capital, Gender, Age, Occupational Age, Healthy Organizations

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Antecedentes del Contexto Global

En el mundo de hoy caracterizado por el avance de la tecnología y los vertiginosos cambios definen entre otros aspectos, el desarrollo económico mundial creciente, así como la llamada Globalización de los mercados, se sabe que llegó y llegó para quedarse y ha generado gran controversia, ya que el reto que enfrenta toda organización y empresa hoy por el cambio profundo que manifiesta su entorno es hacerse “Competitiva”. (OCDE, 2004)

La Globalización se reconoce como la principal característica del post capitalismo, tratándose de un proceso en que las economías nacionales se integran progresivamente en la economía internacional (Pazos Beceiros, 2002) lo que ciertamente ha traído consigo beneficios y también desafíos, entre ellos un nuevo patrón tecnológico, el cual impera mundialmente y que atraviesa a las organizaciones abiertas e interconectadas con base en la información. En este sentido otro desafío empresarial que se desprende es la “Calidad” en su significado amplio, relacionado a la calidad en aspectos como: calidad en el trabajo, calidad del servicio, calidad de la información, calidad de los procesos, calidad de las personas, calidad de las empresas, calidad de los objetivos. Sin duda quizá el desafío más transversal de las organizaciones es lograr afrontar todos estos desafíos garantizando un mundo más justo, equitativo y viable. (Trujillo Dávila & Guzmán Vásquez, 2007).

Considerando lo anterior y en el contexto de la Economía mundial de hoy la OIT señala en su Informe de Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2016 (OIT, 2016) que: “La economía mundial está mostrando nuevos signos de debilidad”, lo cual plantea problemas importantes para las empresas y trabajadores, propiciada por la debilidad de los países emergentes y en desarrollo, se estima que el desempleo mundial crecerá en 2,3 millones en el 2016 y 1,1 millones más en el 2017, dado que:

“El lento crecimiento que sufre la economía mundial y la perspectiva de un crecimiento menor a largo plazo se deben a muchas causas, si bien la disminución de la población en

edad de trabajar y de las tasas de participación, así como la creciente desigualdad, el empleo vulnerable y la mala calidad del empleo, constituyen factores determinantes” (OIT, 2016).

Desde esta perspectiva se plantean que los países puedan tomar como medida, la elaboración de políticas dirigidas a la cantidad y calidad del empleo como un aspecto fundamental, lo que pone a mediano y largo plazo conseguir objetivos de desarrollo sustentables, especialmente el trabajo decente y productivo para todos, lo que pretende alcanzar dividendos sociales que puedan ir contribuyendo en el fortalecimiento y reequilibrio de la economía mundial y que se desarrolle de forma sostenible. (OIT, 2016).

En esta misma línea la OIT plantea investigaciones sobre “Normas laborales y una globalización que facilite la Inclusión Social”, dada la crisis mundial intentando lograr que la globalización sea más justa, realizando investigaciones referidas a:

“Analizar la aplicación nacional de las normas internacionales del trabajo, identificar cómo benefician las normas internacionales del trabajo a los trabajadores de las economías informales,

Examinar las medidas contra la crisis que han vinculado la ayuda y la asistencia financiera a las normas del trabajo, y

Examinar los posibles impactos de las normas internacionales del trabajo a través de los acuerdos comerciales”.

Y un segundo aspecto referido a:

“los desafíos y oportunidades en las esferas de la gobernanza pública y privada, incluyendo formas de establecer actores e instituciones de diálogo social y de fortalecerlos, con miras a abordar con eficacia las crisis y las transiciones generadas en el contexto de la globalización; y la pertinencia del diálogo social y el derecho laboral para allanar el camino hacia una reglamentación socioeconómica adecuada en tiempos de crisis y más allá”. (OIT, www.ilo.org, 2016)

Estas investigaciones se enmarcan en el contexto de “el trabajo decente” como un aspecto crucial para el desarrollo sustentable como parte de los objetivos en la agenda de desarrollo 2030 planteada por la OIT.

Desde la perspectiva del Desarrollo Humano, según (Jahan, 2015) en el Informe sobre Desarrollo Humano 2015 (PNUD) señala que hay que repensar el trabajo por y para el desarrollo humano, donde hace hincapié en que el concepto realmente importante es “el trabajo no el empleo”, destacando que el concepto del trabajo es más amplio y que abarca no sólo el ámbito laboral sino también incorporando la idea de trabajo creativo y que no es necesariamente remunerado, planteando en este contexto que ha llegado el momento de revisar el mundo del trabajo en sus múltiples dimensiones y dinámicas, a través de un enfoque de desarrollo humano.

Desde el punto de vista del sector empresarial inmerso en el concierto global económico requiere adaptarse a las nuevas condiciones para cumplir su misión, visión y objetivos estratégicos considerando los desafíos que pone por delante ser rentables en medio de los aspectos anteriormente mencionados. Es así que las empresas necesitan ser altamente competitivas en sus gestiones para la producción de productos y servicios para conquistar sus mercados y otros nuevos, en este sentido una de las teorías más relevantes es la propuesta por Michael Porter, 1990 en (Suñol, 2006) define la Competitividad como: “La capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población. El único camino sólido para lograrlo, se basa en el aumento de la productividad”, también incluye a esta definición un elemento relevante, el factor humano. Junto con esto (Porter & Kramer, 2006) plantean un elemento aún más relevante que dice relación con la “Responsabilidad Social Corporativa” y su necesaria conexión con las decisiones de negocios, las que pueden hacer que las empresas puedan generar de igual manera ventajas competitivas propiamente tales, como un valor compartido y no como un costo ni simples relaciones públicas, sino que actuar convencidamente es importante para el éxito competitivo.

1.1.2 Antecedentes Contexto Nacional

Desde Julio del 2007 el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile en conjunto con la Oficina Subregional de la OIT de América Latina se lleva a cabo el Programa Nacional de Trabajo Decente, cuya principal finalidad es: “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad,

equidad, seguridad y dignidad humana”. (OIT, Acuerdo Tripartito Programa Nacional de trabajo Decente, 2008).

Conforme a esto Chile a través de su Ministerio del Trabajo tiene por Misión:

“Contribuir al desarrollo del país, impulsando políticas públicas que promuevan el trabajo decente, la formación para el trabajo, la seguridad y salud laboral, una mayor integración de grupos vulnerables en el mercado del trabajo, así como los cambios normativos necesarios para la ampliación y ejercicio de los derechos de los trabajadores, especialmente de los derechos colectivos. De igual manera, el Ministerio promoverá los cambios necesarios al sistema previsional”. (Social, 2016)

Todo lo anterior en un marco de colaboración, participación y diálogo social entre trabajadores y empleadores y organizaciones que les representan. (Social, 2016).

Del mismo modo, a través del Organismo SENCE en octubre de 2015, se llevó a cabo la Jornada de Trabajo para las OMIL llamada “Fortalecimiento de Red de Empleo Efectiva e Inclusiva” (SENCE, 2015) para analizar la Situación del Mercado Laboral en Chile: “Últimos avances y desafíos”. En esta jornada se presentan la Situación del mercado laboral con las principales cifras de empleo destacando:

- Más de 8 millones de personas son parte de la fuerza laboral de Chile.
- La tasa de ocupación es mayor en hombres (68%) que en Mujeres (44,2%)
- El desempleo se ha mantenido estable, pero sigue siendo superior en mujeres (7,3%) respecto de los hombres (6,1%).
- Las regiones Metropolitana, del Bío Bío y Valparaíso concentran la mayor cantidad de personas desocupadas e inactivas. (SENCE, 2015).

Señalan avances en aumento del bienestar y crecimiento económico, no obstante, la desigualdad sigue siendo preponderante, para lo cual crea el programa “+ Capaz” dirigido al segmento con dificultad para acceder al trabajo y avanza en materia de política pública de capacitación e inserción laboral. (SENCE, 2015).

Paralelamente a esto en abril del 2016 el Congreso Nacional de Chile despachó un proyecto que moderniza las relaciones laborales, introduciendo modificaciones al código del trabajo, que

corresponde al cuerpo normativo que regula la relación laboral privada en Chile, estableciendo derechos y deberes de empleados y empleadores, para diversas materias: contrataciones, salarios, jornada de trabajo, feriados, seguro social, negociaciones, etc. lo cual en este marco legal representa un elemento fundamental en la economía del país, estableciendo las “reglas del juego” para el funcionamiento de las empresas, considerando que el Capital Humano es el principal recurso que las empresas disponen para producir, es decir, lo que se dicta en el Código del trabajo es determinante en las dinámicas de empleo, la producción y por consecuencia en el crecimiento económico y en el bienestar junto con mejorar la participación de jóvenes y mujeres. (CPC, 2015).

1.2 Justificación

A la luz de lo anterior uno de los desafíos que Chile tiene por resolver son los que dicen relación con la Salud asociada al trabajo. Según ranking elaborado por la OCDE, el año 2012 el ausentismo laboral en Chile fue un 53% más alto que el promedio de los países de la OCDE, lo cual implica un problema a la hora de pensar en productividad para competir globalmente (Negocios, 2015), y como se ha planteado, la globalización de los mercados y la incorporación de nuevas tecnologías en el mundo del trabajo ha generado cambios en la organización, si bien por una parte genera mejoras, por otro intensifica el trabajo y la naturaleza de las funciones de los trabajadores ya que exige mayor flexibilidad y multifuncionalidad. (Ramírez, 2016).

Si se piensa “flexibilidad y multifuncionalidad” son conceptos que aluden a las capacidad y habilidades de las personas y son los factores psicosociales en el ámbito ocupacional los que hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y su desempeño. El estudio de estos factores, especialmente en su afectación negativa hacia los individuos, ha estado ligado al concepto de “estrés”. La evidencia científica sugiere que experiencias continuas de estrés en el trabajo proveen de una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades (Minsal, 2013)

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Salud Ocupacional permite promover y proteger la salud de los trabajadores a través de la prevención y control de enfermedades y

accidentes. Busca propiciar y promover el trabajo seguro y sano, con buenos ambientes en el trabajo lo que aumenta el bienestar físico, mental y social. (Ramírez, 2016). Así es como en Junio de 2013, el Ministerio de Salud aprueba el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo, el cual busca fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales más básicas en el lugar de trabajo, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y desde septiembre de 2015 cada empleador en Chile tiene la obligación de evaluar y auto gestionar el riesgo según protocolo como también disminuir y/o eliminar su efecto.

Desde el abordaje epidemiológico sobre problemas mentales asociados al trabajo, es posible constatar una amplia diversidad de factores de riesgo que han sido estudiados. Las primeras variables de interés estaban vinculadas a la población obrera: estresores físicos con consecuencias psicológicas, tales como ruidos, vibraciones e iluminación; monotonía de la tarea y horarios y sistemas de turnos. Luego comenzaron a ser estudiadas variables sociales, en especial ambigüedad y conflictos de rol; también estilos de supervisión, problemas con la(s) jefatura(s) y problemas interpersonales. En algún momento, el estrés laboral se vio asociado con los cargos ejecutivos, y las exigencias psicológicas (volumen de trabajo, nivel de responsabilidad y complejidad de la tarea) se convirtieron en los factores de riesgo privilegiados por la investigación. El clima organizacional y en especial, la satisfacción con el trabajo, han sido consideradas variables tanto de exposición como de resultado, y suelen acompañar los estudios epidemiológicos. En los últimos años, se agregan la violencia en el trabajo y el acoso laboral o “mobbing”. También aparece, bajo la mirada de género, la tensión trabajo-familia (Miranda 2008) en (Minsal, 2013). Nuestro país se plantea como objetivo para el año 2020 disminuir la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales son una parte importante del problema.

En este sentido la satisfacción laboral es un tema que cobra más importancia dentro de las empresas, se ha comprobado que existen nuevas tendencias y que la retribución económica no es lo único que pesa en los trabajadores. La Consultora Randstand con sede en 34 países, realizó un estudio de la satisfacción laboral en 2015, donde muestra que en Chile se encuentra en el puesto N°27 de 34, siendo el octavo país de menor satisfacción. Al desglosar las cifras específicamente en nuestro país, por edad aquellos que se sienten más satisfechos se encuentran entre los 18 y 24 años (70%), como también entre los 55 y 67 años (71%), es decir aquellos que entran recién al

mercado laboral y los que ya se están retirando. En tanto, entre los que se encuentran en la edad intermedia, más lejos de jubilarse, los niveles de satisfacción disminuyen, llegando a un 61% entre los de 45 a 54 años. (Bortoni, 2015)

Los aspectos recientemente expuestos, las problemáticas de salud, riesgos psicosociales, ausentismo, insatisfacción laboral, estrés laboral, entre otros, pueden ser comprendidos a través de la Psicología Organizacional Positiva, como un cambio de perspectiva en el ámbito organizacional. Los departamentos de recursos humanos y salud laboral intentan ayudar a los empleados “enfermos”, con el fin de reducir costos en estas materias ofreciendo muchas veces programas individuales. Por otro lado, si los empleados carecen de ciertas competencias, a menudo es más sencillo reemplazarlos que crear un programa de formación a medida. Como señala Luthans, Youssef y Avolio, 2007 en (Bakker, Rodríguez, & Derks, 2012) la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (POSP) es una nueva vertiente de la Psicología Positiva, en esta vertiente los investigadores y las organizaciones están interesados en conocer las causas de la salud en el trabajo, por ejemplo en los diseños de los puestos y sus posibles consecuencias asociadas por ejemplo el rendimiento (desempeño), no poniendo el foco en lo negativo como por ejemplo el burnout sino en el lado positivo.

Según Larson y Luthans (2006), el trabajo y la forma en que se lleva a cabo en las organizaciones tratan fundamentalmente sobre las relaciones entre las organizaciones y sus trabajadores. Las personas marcan así la diferencia y por esto es importante centrarse en las creencias de éstas, dicho sea de paso, sobre todo si consideramos que las Organizaciones están hechas por y para personas, así Luthans y sus colaboradores han introducido el concepto de Capital Psicológico (CaPsi) definiéndolo como:

“ Un estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo que se caracteriza por: (1) tener confianza (Autoeficacia) en sí mismo para emprender y dedicar el esfuerzo necesario para lograr el éxito en tareas desafiantes; (2) hacer atribuciones positivas (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro; (3) ser perseverante en el cumplimiento de las metas y reorientar la trayectoria de las mismas si es necesario (esperanza); y (4) cuando se esté abrumado por los problemas y la adversidad, ser capaz de aguantar y recuperarse (resiliencia) para alcanzar el éxito.” Luthans et al., 2007, p.3 en (Bakker, Rodríguez, & Derks, 2012)

Estos constructos psicológicos positivos pueden tener diversos beneficios para las organizaciones, especialmente en términos de productividad, rendimiento, satisfacción laboral/felicidad, etc., todos aspectos que son importantísimos para el desarrollo de las personas en sus competencias y habilidades, en su salud mental, generando comportamiento organizacional positivo, especialmente para los desafíos que deben afrontar las organizaciones y empresas en el concierto mundial de las economías globalizadas, generando valor a las organizaciones y desarrollo de ventajas competitivas a través del desarrollo del Capital Psicológico, especialmente si se considera que de la misma forma que se ha definido que el Capital Financiero (es lo que se tiene), el capital intelectual (es lo que se sabe hacer) y el capital social (con quién se relaciona), entendemos que el Capital Psicológico (es como se es) como un conjunto de aspectos positivos que se despliegan en la vida profesional (Pennsylvania, 2009) y que ayudan a que las economías y sociedades avancen hacia el futuro y aporten a los propósitos de una globalización sustentable.

1.3 Pregunta de Investigación

La pregunta que guiará la presente investigación se relaciona directamente con el Capital Psicológico en la Organización, vinculado a aspectos personales y de la Organización, la cual se plantea de la siguiente manera:

¿Cómo se caracteriza el Capital Psicológico de forma global y específico en una muestra de trabajadores pertenecientes al nivel administrativo técnico profesional, según género, edad y antigüedad en la Organización?

II.MARCO TEÓRICO

Como se mencionó vivimos en un mundo globalizado y con una velocidad de cambio que ha traído diversos desafíos y retos para las Organizaciones para volverse cada vez más competitivas, en este sentido la Psicología ha tenido avances y desarrollos de nuevas vertientes que nos permiten investigar y desarrollar a su vez nuevos objetos de estudios. A partir del nacimiento de la Psicología Positiva ha dado paso para avanzar incluso a la aplicación de la Psicología dentro de las organizaciones y poder abordar nuevos constructos a través de tiempo como lo es para efectos de esta investigación; el Capital Psicológico.

2.1 Psicología Positiva

Si se considera que el mundo y los seres humanos cambian constantemente, evolucionan; como también el conocimiento científico y la ciencia, y como se van enriqueciendo cada día y van apareciendo distintas vertientes dentro de cada disciplina, en el caso de la Psicología es, la Psicología Positiva.

La perspectiva que esta investigación pretende se enmarca en la disciplina de la Psicología Positiva y dentro de ella más específicamente comprender el constructo del capital psicológico desde la Psicología Organizacional Positiva (POP).

Como se menciona, la Psicología Positiva es un nuevo enfoque de la Psicología, este término fue propuesto por Martin Seligman, quien tras dedicar gran parte de su trabajo al estudio de la indefensión aprendida y a la Psicopatología, ha propuesto un radical giro al proponer un nuevo enfoque hacia las virtudes y fortalezas humanas, ya que si se considera que durante muchos años se han asumido modelos más bien patógenos de la salud, focalizados en las debilidades del ser humano donde se concibe a la persona que sufre una experiencia traumática como una víctima donde potencialmente podría desarrollar una patología o un trastorno. Sin embargo, existen otras maneras de comprender el trauma desde modelos más saludables, visualizando al individuo como una persona “activa y fuerte”, con capacidades para resistir y salir adelante a pesar de las dificultades experimentadas (González Zúñiga Godoy, 2004). En esta misma línea Seligman y Csikszentmihalyi (2000) postulan con énfasis que la Psicología Clásica enfocada en enfermedades y patologías ha descuidado los aspectos positivos que por naturaleza tienen los seres humanos tales como; el bienestar, la satisfacción, la esperanza, el optimismo, el flujo y la felicidad; ignorando así los beneficios que éstos presentan para las personas.

Para Avia & Vásquez (1998) en el campo de la salud mental, es frecuente la presencia de ideas esquemáticas sobre las respuestas del ser humano frente a la adversidad, y que éstas son ideas erróneas preconcebidas en relación a cómo reaccionamos ante ciertas situaciones, basados solamente en prejuicios y estereotipos y no necesariamente en hechos o datos comprobados. En este sentido la labor del Psicólogo debe ir por el camino de reorientar a las personas para que encuentren la manera de aprender y crecer con las experiencias que pueden ser traumáticas. Esto se puede conseguir no sólo estudiando las patologías, las debilidades y el daño sino la fuerza, las virtudes y la capacidad de crecimiento personal de los individuos, aplicando las bases de la Psicología Positiva a la concepción del trauma, a las dificultades, al daño y la adversidad.

De esta manera existen algunas definiciones respecto de lo que es la Psicología Positiva, la cual tienen por objetivo el investigar, como se ha dicho, acerca de las fortalezas y virtudes humanas; y los efectos de éstas en las vidas de las personas y sociedades, por ejemplo, Seligman en (2005) la define como:

“El estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la Psicopatología”.

Es también definida como:

“El estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto del potencial humano, sus motivaciones y capacidades” Sheldon & King, 2001. Las cuales también incluyen “Virtudes cívicas e institucionales que guían a los individuos a tomar responsabilidades sobre su comunidad y promueve características para ser un mejor ciudadano” Seligman & Csikszentmihalyi, 2002 en (Contreras & Esguerra, 2006)

Cuadra y Florenzano en (2003) señalan que, a nivel individual, que la “Psicología Positiva indaga acerca de la capacidad de amar, la vocación, el valor, las habilidades interpersonales, la sensibilidad estética, la perseverancia, el perdón, la originalidad, la espiritualidad, el talento y la sabiduría”. Mientras que, a nivel social, “explora las virtudes ciudadanas y las instituciones que instan a los individuos a ser “mejores” ciudadanos: La responsabilidad, el altruismo, la civilidad, la tolerancia y el trabajo ético”.

2.1.1 Campos de Aplicación

Como se ha intentado dar a conocer en el presente trabajo podemos decir que el propósito de la Psicología Positiva ha sido contribuir al estudio y los procesos de relacionados con el óptimo desarrollo de los individuos, grupos e instituciones, desde sus aspectos de fortalezas y potencialidades, y en esta misma línea se puede mencionar que así mismo esta vertiente de la psicología pretende que sus aportes tengan impactos en distintos ámbitos de la intervención psicológica.

De esta forma ha habido aplicaciones en el campo Clínico, de la Salud, Educación, Organizacional, entre otros.

A nivel Clínico, uno de los principales objetivos de la psicología positiva es cambiar el marco de intervención hacia el desarrollo de estrategias terapéuticas que favorezcan la experiencia emocional positiva, orientada a la prevención y tratamientos de los problemas derivados o exacerbados por la presencia de emociones negativas como la ansiedad, la depresión, la agresión y el estrés, entre otros, es decir, el propósito de la Psicología Positiva en este ámbito es estudiar las fortalezas y las virtudes del ser humano, así como el efecto que éstas tienen en el individuo y Sociedad según Cuadra et Florenzano (2003). Así también Seligman en (2003) considera que este tipo de aproximación constituye también una valiosa estrategia para la prevención, ya que actúa como una barrera contra los trastornos psicológicos y con la recuperación.

En cuanto al nivel o área Educativa, centra su atención desde una perspectiva positiva en las fortalezas específicas del individuo y grupos en ambientes del tipo pedagógico, según Hughes en (2000). En algunos estudios realizados en esta área, muestra que:

“Aquellos docentes que enfatizan en las experiencias positivas sobre el desarrollo de habilidades en los niños, hacen que tengan mayor probabilidad de experimentar altos niveles de autoeficacia y otras características de desarrollo psicológico positivo, cuando ocurren conjuntamente con el desarrollo de habilidades más complejas” Akin-Little, Little et Delligati, (2004) en (Contreras & Esguerra, 2006)

Según Seligman y Csikszentmihalyi en (2000) sostienen básicamente que es mejor promover las competencias en niños y en los jóvenes que arreglar lo que está mal en ellos; más bien es preferible identificar sus habilidades y fortalecer sus cualidades más presentes y ayudar a que puedan encontrar ambientes donde puedan expresarlas. Todo esto puede colaborar en que éstos logren un manejo adecuado y exitoso frente a las dificultades que puedan enfrentar en su presente y futuro. También en esta área el trabajo preventivo tiene sus ventajas como por ejemplo modificar los ambientes para reducir el estrés y en el individuo para modificar sus competencias y las recompensas en el logro educativo, como es sabido proporciona posibilidades para aumenta la motivación y disminuir comportamientos problemáticos en niños y jóvenes según Jenson, Olimpia, Farley et Clark (2004).

En cuanto a nivel Organizacional, surge la Psicología Organizacional como ciencia que se ocupa y se aplica en el trabajo y busca estudiar la conducta humana tanto a nivel individual como grupal u Organizacional, así como los procesos y estructuras que la componen, de esta manera reconoce la interdependencia que se da entre individuo, las organizaciones de trabajo y sociedad, así como el impacto en la Sociedad facilitando la solución de problemas que surgen entre la relación hombre – trabajo en cualquiera de las ramas o tipos de actividad de mercado privadas o públicas. De este modo la Psicología moderna “estudia el comportamiento de las personas con el propósito de aprovechar el máximo la potencialidad de ejecución y satisfacción personal. Por lo que tiene responsabilidad con los empleados y los patrones” Koopes (2001) en (Sarao, 2012).

Por otro lado, para Schultz en (1998) el cual ofrece una definición más concreta de la Psicología Industrial plantea que “es la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la Psicología a las personas en el trabajo”, es decir, que aplica sus principios a situaciones y problemas reales enfocados principalmente en el ambiente laboral. Si bien existen diversas definiciones para lo Psicología Organizacional o llamada Psicología Industrial, todos dan ciertas aportaciones a la comprensión de este ámbito de aplicación de la Psicología, y al mismo tiempo transversalmente plantean o coinciden en que es una disciplina del comportamiento de los trabajadores dentro de la industria y de sus medios y técnicas diversas que apuntan a que las personas puedan tener un mejor desempeño en el trabajo.

Se podría decir que este campo de aplicación de la Psicología ha ayudado a que las empresas y organizaciones se fortalezcan en su espíritu al valorar y darle la importancia que amerita el factor humano en ellas, donde los trabajadores son vistos más que un recurso como personas que componen el activo más valioso de éstas, ser cuidadas y potenciadas para entregar todas sus capacidades y habilidades al servicio de su trabajo y las relaciones con los demás trabajadores y los empleadores en una relación sanamente recíproca. De esta manera la Psicología Organizacional resuelve varios problemas en distintas áreas como:

“Encontrar a las personas adecuadas para un cargo, alcanzar niveles de eficiencia óptimo sin causar fatiga ni accidentes, estudiar cómo influye el grupo en el desempeño individual y viceversa, como afectan las condiciones laborales en la productividad, identificar los estilos de liderazgo más adecuados, en áreas comerciales o de Marketing, aporta en cuanto a qué factores

tener en cuenta de los consumidores en un producto y qué motivaciones influyen sobre sus decisiones de compra, etc.” (Empresa, 2010)

Así es como el Comportamiento Organizacional son del actuar de la Psicología Organizacional, así se observa que la comunidad empresarial, industrial y también institucional viene respondiendo exitosamente con propuestas, enfoques proactivos, técnicas y modelos de gestión, que en la mayoría de sus contenidos está presente la Psicología Organizacional. (Perea, 2007)

2.2 Psicología Organizacional Positiva

La vertiente de la Psicología Positiva surge desde la disciplina de la Psicología y nos presenta la idea de poder fijarnos en las fortalezas de las personas para poder abordar las dificultades y situaciones que vive una persona y así alcanzar mejores niveles de bienestar o salud mental.

Sin embargo, aún son pocas las investigaciones que se preguntan por el bienestar, la felicidad y el desarrollo de las personas, y pocas quizá las que buscan contextos de aplicabilidad en el trabajo, es por esto que la Psicología Positiva trata de tener un enfoque centrado en lo que “funciona bien” en las personas y así poder otorgar una mirada más de las personas como un todo integral.

En el ámbito del trabajo, se podría decir que la Psicología tendría la función de mantener sano al trabajador y que pudiera encontrar en su actividad laboral un medio de realización si miramos el trabajo como parte del desarrollo humano integrando las fortalezas que poseen las personas. En este sentido es que se propone a las empresas poder mirar el bienestar del trabajador como una inversión y no como un gasto, sobre todo si se piensa que las personas y su talento son las que hacen la diferencia entre una empresa u otra y si invierten en salud mental y el bienestar de los trabajadores pueden ser más competitivas a nivel global o industrial. (Polo, Palacio, De Castro, Mebrak, & Velilla, 2013).

Es por esto que la psicología positiva de las organizaciones ha venido construyendo ciertos parámetros tanto teóricos como empíricos. El precursor de este movimiento fue Fred Luthans quien definió el Comportamiento Organizacional Positivo (COP) en inglés *Positive Organizational Behavior*, como “el estudio y la aplicación de los puntos fuertes de los recursos humanos de orientación positiva y las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con eficacia para mejorar el rendimiento del lugar de trabajo hoy”

(Polo et al., 2013). Tomando esta lógica y teniendo de referencia la psicología positiva aplicada en las organizaciones, es que se puede hablar de “Psicología Organizacional Positiva” denominada también, POP. La cual se define como:

“El estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva. El objetivo es pues poder describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como optimizar y potenciar la calidad de vida laboral y organizacional”, con la idea de poder descubrir y hacer posible una vida organizacional positiva posible Salanova, Martínez y Llorens (2005); Salanova y Schaufeli (2004) en (Salanova, Martínez, & Llorens, 2014).

Para que la POP pueda conseguir sus propósitos requiere fijarse en múltiples niveles de desempeño óptimo para lograr una vida organizacional positiva y saludable, es decir, a nivel individual, grupal, organizacional y social. Para esto la POP necesita conocer cómo se logra la motivación intrínseca y el Engagement o vinculación psicológica con el trabajo, necesita conocer el papel que juegan las creencias positivas sobre las propias competencias de las personas, cómo conciliar un aspecto tan importante como equilibrio entre vida familiar y laboral, comprender en qué se basa el desarrollo de la satisfacción y la felicidad en el trabajo, saber cómo las organizaciones puede aportar al crecimiento y bienestar psicológico de los trabajadores y los grupos que la componen (Salanova, et al., 2014)

En este contexto es que la visión de la gestión tradicional de las empresas no ve al trabajador como una persona sino como un factor productivo está siendo reemplazada por la Psicología Organizacional Positiva (POP) la cual ve la salud del trabajador como algo fundamental y como un aspecto central a incluirlo en las Políticas Organizacionales. Esta idea se relaciona con la propuesta de transformarse en Organizaciones Saludables en el entendido de que una Organización estresada es muy difícil y probablemente más caro que pueda lograr sus propósitos y metas de manera óptima, provocándole un bien no sólo a los trabajadores sino a los empleadores y también a los clientes/usuarios y a la sociedad en general.

2.2.1 Psicología de Salud Ocupacional Positiva

Por otro lado es importante destacar que la POP ha seguido desarrollando nuevas vertientes dentro de este enfoque, donde los autores hablan de tener una mirada más positiva aún desde la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva, la cual la denominan “Psicología de Salud Ocupacional Positiva” (PSOP), ya que de acuerdo a Bakker y Schaufeli (2008) esta misma vertiente necesita un cambio radical alejada de las cuatro D’s en inglés: (Diseases, Disorders, Damages y Disabilities) perspectiva que analiza las enfermedades, los trastornos, daños y disfunciones, puesto que es poco probable que los aspectos o mecanismos que nos llevan a los problemas de salud laboral, sean los mismos que conducen a situaciones de bienestar y rendimiento óptimo de los trabajadores.

De esta manera la definición propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estadounidense, conocido como NIOSH en su sigla en inglés, ofrece una visión bastante completa y se refiere a: “la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de la vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” según Schaufeli (2004, p.503) en (Bakker, Rodríguez, & Derks, 2012), un enfoque centrado en la PSOP puede así esclarecer cómo los distintos contextos del trabajo como unidades, grupos de trabajos, profesiones y organizaciones, afectan y se ven afectados por las relaciones positivas, las emociones positivas y los significados positivos, según Fredrickson & Dutton (2008), a modo de resumen, la PSOP promueve la salud en el trabajo y examina cómo ciertos fenómenos positivos como los contextos y los recursos personales se pueden utilizar para protegerse contra los riesgos laborales particularmente.

Con el objetivo de hacer una contribución significativa a la ciencia organizacional, es que la PSOP debe mostrar un valor agregado de lo positivo por encima de los aspectos negativos, un ejemplo de esto lo constituye un estudio de Fredrickson y Losada en 2005, quienes lograron determinar que la comunicación positiva y las expresiones de apoyo entre los miembros de un grupo constituían un elemento diferenciador de los equipos de trabajo más productivos, es decir, que por ejemplo de 70 equipos de trabajo, se identificaron a 15 equipos que generaron mejores discursos positivos basados en apoyo, estímulo y reconocimiento y que claramente generaban mejores resultados en función de los discursos que utilizaron, versus los equipos que utilizaban discursos negativos que contenían elementos de desaprobación, cinismo y sarcasmo. Ahora bien en aquellos equipos que había interacciones verbales mezcladas, es decir, con ambos tipos de

discursos, mostraron un rendimiento de tipo medio, mientras que equipos con discursos sólo basados en interacciones verbales negativas, mostraron un rendimiento significativamente inferior. Además los resultados demostraron que los equipos con mayor éxito fueron los que con mayor frecuencia mostraron emociones positivas, mayor propuestas de ideas y tomaron mayor veces la iniciativa comparado con el resto de los equipos de trabajo. En conclusión, el estudio de Fredrickson y Losada muestran cómo los comportamientos positivos en el ámbito laboral pueden tener mayor importancia que los negativos (Bakker, et al., 2012).

A partir de esto, se puede mencionar que la POSP puede colaborar haciendo un complemento al modelo negativo tradicional con un modelo de bienestar, así al tomar una perspectiva global se contrarrestan las críticas que se le han hecho respecto de existir una tendencia excesiva hacia lo positivo, en la que se separan las experiencias negativas de las positivas, según Fineman (2006), por esta razón es que para la PSOP es importante conocer también la vida organizacional positiva, como señala Marisa Salanova, esto permite conocer 2 aspectos relevantes que constituyen el corazón de la PSOP; “¿qué caracteriza a los empleados saludables? Y ¿cómo son los trabajos y organizaciones saludables? con la idea de saber cuáles son las características definen a los empleados positivos y a los trabajos y organizaciones positivas, éste constituiría uno de los objetivos en desarrollo de la PSOP, dado su incipiente desarrollo, las investigaciones al respecto van en la línea de saber qué se conoce hasta ahora al respecto, y este conocimiento científico viene precisamente de la Psicología Organizacional y de la Salud Ocupacional, el cual, se va “construyendo desde su opuesto: el lado oscuro del estrés laboral” Cabe destacar que hay evidencia empírica que da cuenta de que existen tópicos positivos en la conducta organizacional actual como lo son: el Engagement de los empleados, las experiencias óptimas (flow), el compromiso organizacional, la conducta extra-rol o de ciudadanía organizacional, el desarrollo de las competencias, la empleabilidad, la confianza en las organizaciones, la felicidad en el trabajo, la calidad de vida laboral, las organizaciones saludables, etc. (Salanova M.)

Es necesario comprender que la PSOP está todavía en su etapa de desarrollo inicial y que algunos cuestionan aún la importancia de desarrollar, a modo de resumen se puede mencionar al menos tres razones de porqué es importante seguir avanzando en el desarrollo de esta área de la Psicología. Por una parte, no se puede comprender el funcionamiento normal de las personas en el trabajo si para explicarlo se utilizan marcos de referencias que son negativos o sólo centrados

en los problemas, en segundo lugar, conocer y centrarse en aspectos positivos ayuda a prevenir o disminuir los daños y los riesgos en el lugar de trabajo, es decir pueden proteger la salud física y psicológica de los trabajadores, y en tercer lugar, la razón por la cual vale la pena centrarse en los aspectos positivos en el trabajo tiene que ver con su eficacia por sobre las variables negativas, en este sentido existen investigaciones que han mostrado el valor agregado de los conceptos positivos en los resultados organizacionales. Dentro de esta misma línea es que Luthans, Avolio, Walumbwa y Li (2005) mostraron así mismo que el Capital Psicológico, un concepto central en la PSOP, predice mejor el rendimiento que otras variables, como los factores individuales o la satisfacción laboral.

2.3 Capital Psicológico

Las organizaciones están insertas en un contexto global de cambios importantes y es sabido que todos los hechos que ocurren en algún lugar, afectan las sociedades y las economías alrededor del mundo, sobre todo si sumamos como la tecnología acelera estos procesos dada la interconexión casi inmediata, hace que seamos afectados rápidamente. En ese sentido, las empresas requieren de flexibilidad, adaptación y para esto necesitan dos aspectos importantes; hacerse “competitivas” pero al mismo tiempo “sustentables”.

Es sabido que son muchos los factores y aspectos que inciden en que las Organizaciones puedan tener buenos resultados y que los rendimientos eficaces y eficientes son el objetivo de toda organización, dentro de eso se habla de Gestión Efectiva en los aspectos operativos, financieros, administrativos, la gestión de las áreas comerciales, y ciertamente la gestión del área de recursos humanos entre otros. Es por esto que no se puede perder de vista que todas estas gestiones que se pretenden sean eficaces son llevadas a cabo por las “personas” en todas sus dimensiones humanas y que inciden directamente en la consecución de cualquier objetivo que se pretenda lograr. No obstante, si las personas que mueven una organización no poseen ciertas condiciones y características pueden hacer que este desempeño sea el deseado o no, debido a esto es que se han desarrollado a través del tiempo diversos estudios que pretenden mostrar la importancia de esta visión para que sea incorporada en la visión de los empleadores, gerentes, jefaturas, etc. especialmente en sus políticas organizacionales y en su visión de la gestión de sus empresas.

La Psicología desde de la Psicología Positiva y más tarde a través de la Psicología de Salud Ocupacional Positiva ha buscado centrarse emergentemente en aquellos aspectos positivos intentando ampliar la perspectiva más allá de lo que “está mal” con los trabajadores, visión que también durante la mayor parte del tiempo han adoptado los especialistas de recursos humanos y del comportamiento organizacional, busca hoy centrarse hacia un funcionamiento óptimo y floreciente para alcanzar el potencial humano.

Algunos autores han venido planteando una nueva visión, la Gestión Eficaz que busca ser competitiva, sostenible, y de excelencia y que parta no desde el capital financiero o del capital tecnológico sino más bien de un Capital Psicológico, el cual puede ser invertido y desarrollado, ya que a diferencia de la psicología más positiva y del comportamiento organizacional, el Capital Psicológico está abierto al cambio y al desarrollo, donde empíricamente se ha demostrado que puede ser medido, desarrollado eficazmente para la mejora de los rendimientos (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007)

Antes de entrar en la definición propiamente tal de lo que trata el Capital Psicológico (CaPsi) es preciso hacer una breve diferencia respecto de otros tipos de capitales que son parte del desarrollo y gestión de las organizaciones en general. Por una parte está el “Capital Económico Tradicional” que se relaciona con “lo que se tiene” considerando los ítems financieros, los activos tangibles fijos, circulantes, etc. por otro lado se habla del “Capital Humano” referido a “lo que se sabe”, el cual considera aspectos como la experiencia, la educación, las habilidades, conocimientos, etc. también aparece el concepto del “Capital Social” que se refiere a “quien conoces”, lo cual se asocia a la idea de redes de contactos, a las relaciones en general, etc. para pasar a lo que se viene planteando como “Capital Psicológico” que tiene relación con “lo que eres” asociado a variables como lo son la confianza, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Donoso & Marcus). A continuación, en la Figura N°1 se resume lo recientemente planteado para obtener un panorama global de estas diferencias entre Capitales.

CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

AMPLIACIÓN DEL CAPITAL PARA LA VENTAJA COMPETITIVA



(Luthans, Youssef & Avolio, Psychological capital: developing the human edge, 2007)

La expresión de Capital Psicológico nace de un nuevo paradigma desde la Psicología Positiva el cual se define formalmente como:

“el estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (autoeficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de objetivos, y en caso de ser necesario, redireccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) y, a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito” Luthans, Youssef & Avolio (2007).

Es preciso mencionar que los esfuerzos iniciales del desarrollo del CaPsi, estuvieron dirigidos a conformar una base teórica integrada que permitiera diferenciarlo empíricamente de otros constructos positivos, así como también intentar dar cuenta de su multidimensionalidad y su estatus como factor de orden superior. En una primera etapa, Luthans y sus colaboradores,

buscaron seleccionar aquellas capacidades psicológicas que se ajustan expresamente al conjunto de criterios definidos por la POP, los cuales son:

- Contar con una sólida plataforma teórica y empírica
- Ser medibles a través de instrumentos válidos y confiables
- Ser relativamente únicos en el campo del Comportamiento Organizacional
- Constituir estados susceptibles de desarrollo
- Tener un impacto positivo sobre variables organizacionales claves. Luthans, 2010

Entre todos los constructos que forman parte del espacio psicológico, los que mejor parecían responder a estos lineamientos, fueron: Autoeficacia, Optimismo, Esperanza y Resiliencia. (Salessi, 2013)

Respecto de su relación con otras variables organizacionales es preciso considerar que el constructo de Capital Psicológico el cual contempla un estado psicológico positivo que comprende una inversión en tiempos y esfuerzos necesarios para el desarrollo de las habilidades adquiridas para la mejora del rendimiento y la competitividad, ha sido ampliamente relacionado con el bienestar y también con actitudes organizacionales positivas, tales como la satisfacción laboral, el desempeño y el comportamiento organizacional, Luthans, Avolio, Avey, 2007;2008; Avey, Luthans y Youssef, 2010; Luthans, Avey, Avolio y Peterson, 2010 en (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014)

Junto con lo anterior, es preciso considerar lo que han demostrado Luthans, Avey, Avolio y Peterson (2010) que el constructo del Capital Psicológico Positivo y las capacidades psicológicas positivas que lo componen, constituyen estados, es decir abiertos al desarrollo y al cambio, y no rasgos de personalidad y por esta razón es que este constructo puede jugar un rol fundamental en el desarrollo de individuos, equipos y organizaciones. Del mismo modo, cuando estos cuatro componentes se combinan en uno de orden superior, éste último puede ser considerado como un estado posible de ser desarrollado mediante intervenciones breves, destinadas a influir sobre la capacidad, así como sobre el CaPsi en su conjunto.

2.3.1 Dimensiones del Capital Psicológico

Para poder ampliar la comprensión de este constructo, es importante conocer más en detalle cada uno de sus componentes como lo son: autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza, con el fin

de identificar las distinciones que existen entre cada uno de ellos para ver tener la claridad conceptual necesaria para esta investigación, ya que Luthans, Youssef y Avolio en 2007 señalan que la estos componentes pueden tener una independencia conceptual y validez discriminante, pueden hacer al mismo tiempo una contribución teórica y mensurable al constructo general del Capital Psicológico

2.3.1.1 Eficacia

Este componente ha sido desarrollado en base a la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) define la Autoeficacia como “*la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros*”, también entendida como autoconfianza. (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014), siguiendo a Bandura señala que las cuatro principales fuentes de la autoeficacia son:

- (1) las experiencias del éxito
- (2) la experiencia vicaria
- (3) la persuasión verbal
- (4) los estados emocionales

Respecto de las experiencias de éxito Bandura postula que son estas mismas experiencias vividas frecuentemente en determinadas tareas las que llevan a las personas a conseguir nuevas experiencias de éxito elevando así la evaluación positiva de la autoeficacia.

La experiencia vicaria por su parte se plantea que si vemos a personas conseguir con esfuerzo el éxito y que además poseen características similares a las propias, esto hace que las creencias de los observadores aumenten respecto de que ellos también poseen las mismas capacidades para conseguir el éxito.

La persuasión verbal se refiere a que cuando las personas son persuadidas en cuanto a que con sus propias competencias pueden realizar determinadas acciones y alcanzar el éxito, tienen una mayor probabilidad de esforzarse más y perseverar con empeño frente a situaciones adversas.

Y referente a los estados emocionales, las personas muestran diferencias al interpretar sus estados emocionales, los que a su vez influyen en sus juicios respecto de sus propias

competencias, es decir, que las emociones positivas aumentan la eficacia percibida y las negativas por el contrario las disminuyen.

De esta manera Bandura (1997) señala que la autoeficacia no es una creencia generalizada sino que es más bien relativa a ciertas áreas particulares como pueden ser lo social, en los deportes, o en el trabajo. Esto hace que las creencias respecto a la autoeficacia sean tan importantes, en el sentido de que afectan nuestros sentimientos, pensamientos y comportamientos. Junto con esto, plantea que las creencias de autoeficacia van a determinar la cantidad de esfuerzo utilizado frente a las dificultades y la cantidad de perseverancia o tiempo en intentar lograr algo.

Si se lleva este concepto al ámbito organizacional, se ha relacionado con conductas y actitudes positivas en el trabajo, en definitiva, con el desempeño laboral Stajkovic y Luthans (1998) y con la satisfacción laboral Judge y Bono (2001).

En resumen, se puede decir que la Autoeficacia, en contextos organizacionales, es la convicción y la autoconfianza que tiene el trabajador sobre sus propias habilidades para impulsar su motivación, desplegar sus recursos cognitivos y su habilidad para implementar planes de acción para ejecutar exitosamente una tarea específica en un cierto contexto dado, pese a las dificultades. A diferencia de los demás componentes del CaPsi, la autoeficacia es el componente que ha tenido un mayor campo de investigación en el ámbito del trabajo, encontrándose relaciones altamente significativas entre él y desempeño laboral. (Corcione, 2015)

2.3.1.2 Optimismo

Respecto de este componente o dimensión del CaPsi, quizá es uno de los más comentados pero menos comprendido para Luthans et al (2007), en el lenguaje más común se puede decir que un optimista es la persona que espera que ocurran eventos positivos y deseables en el futuro y al contrario, se diría que un pesimista es quien constantemente tiene pensamientos negativos y está convencido de que los eventos no deseados van a suceder (Luthans et al., 2007). No obstante, para efectos del CaPsi tiene un significado mucho más profundo.

Para estos autores, el optimismo no significa tener una capacidad predictiva respecto de los sucesos positivos que pudieran suceder en el futuro, más bien depende de las razones y atribuciones que las personas utilizan para explicar por qué ocurren ciertos eventos, positivos o negativos en el pasado, en el presente y en el futuro, es decir, puede pasar mucho tiempo y la

energía se concentra en los acontecimientos positivos, pero si no son interpretados utilizando una visión o estilo explicativo positivo, se puede quedar en el lado pesimista.

Es así que el optimismo puede ser estudiado desde dos perspectivas teóricas diferentes, aunque complementarias: la del estilo explicativo optimista – pesimista de Peterson y Seligman (1984), y la visión del optimismo disposicional de Scheier y Carver (1987). En esta primera perspectiva teórica se pueden establecer 3 dimensiones para explicar este estilo explicativo optimista-pesimista: la internalidad – externalidad, la estabilidad – inestabilidad, y la globalidad – especificidad. De esta manera, las personas que son optimistas tendrán un estilo más bien explicativo externo, inestable y específico, y por su parte las personas pesimistas tendrán un estilo más del tipo explicativo interno, estable y global. En cambio en la perspectiva teórica del optimismo disposicional, el optimismo es “la tendencia a esperar que en el futuro ocurran eventos positivos y el pesimismo se refiere a la expectativa de que ocurran eventos negativos”. Además, estas expectativas son consideradas como disposiciones que permanecen estables, es decir, rasgos, por ello es que Scheier y Carver es que hablan de un optimismo disposicional. (Azanza, et al., 2014)

Esta investigación se basará considerando la primera de estas dos perspectivas teóricas, es decir, la perspectiva del estilo explicativo optimista – pesimista de Peterson y Seligman (1984) que es el que se considera en la validación del cuestionario PCQ en España. Así es como Seligman (1998) define el optimismo como: “Un proceso cognitivo que implica la expectativa de resultados positivos y unas atribuciones externas, temporales, específicas en la interpretación de los acontecimientos malos o negativos, y en las atribuciones internas, estables y globales para los eventos buenos o positivos”. De esta forma es que se identifica con sus postulados que estudian los constructos positivos que forman el Capital Psicológico, que corresponden a estados y no a rasgos de personalidad.

Respecto del componente optimismo en el ámbito organizacional ha sido relacionado con el desempeño laboral Green, Medlin y Withen (2004) plantean que existen diversos estudios que sugieren que los trabajadores optimistas, no sólo se sienten mejor, sino que también consiguen mejores resultados. Algunos ejemplos, un estudio realizado por Seligman (1988) mostró que una compañía de seguros al contratar nuevos agentes de ventas optimistas hizo que las ventas aumentaran en un 37% durante los dos primeros años. Luthans en 2005 por su parte en un

estudio de 422 personas en una fábrica en China, encontró una relación significativa entre el optimismo y el rendimiento laboral. Y por otro lado un estudio de Youssef y Luthans en 2007, demostró que el optimismo estaba relacionado con el rendimiento, satisfacción y felicidad.

Cabe destacar que para Luthans, Youssef y Avolio (2007) cuando hablan de Optimismo consideran un criterio como Flexibilidad y realista, es decir, no promueven que la persona optimista tome riesgos excesivos respecto de las acciones que se propone realizar, sino que apelan a que las personas pueden intentar evaluar correctamente las situaciones y luego elegir cuándo utilizar estilos explicativos optimistas o pesimistas.

En resumen, se puede decir que el Optimismo alude a una atribución interna, relativamente estable y global con respecto a eventos positivos, haciendo atribuciones sobre éxitos actuales y futuros, claramente basados en evaluaciones flexibles y realistas respecto de lo que se podría lograr en una determinada situación.

2.3.1.3 Esperanza

A lo largo del tiempo se han realizado muchos intentos por estudiar y medir la esperanza, pero la mayoría de los estudios más bien se han centrado principalmente en un enfoque clínico relacionado a la desesperanza y la enfermedad mental, sin embargo en los últimos años con el surgimiento de un nuevo enfoque basado en la Psicología Positiva y en el comportamiento organizacional positivo.

Según Snyder (2002) define la esperanza como “un estado positivo de motivación que se basa, por un lado, en contar con la energía dirigida a alcanzar un objetivo concreto y, por otro, en la capacidad para planificar las vías que lleven al mismo”, es decir, esperanza “es la capacidad percibida de encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la fuerza para motivarse a uno mismo a través de un pensamiento firme que permite iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías”.

Para Donohue (2004) sostiene que este componente se divide en 2 dimensiones;

“la motivación – willpower, y las vías y caminos – pathways, mientras que en tanto el componente motivacional se compone de las expectativas para alcanzar un determinado objetivo, o la intención de voluntad para lograr un efecto deseado y las vías y caminos

vendrían a complementar la motivación, ofreciendo vías de alternativas para conseguir los objetivos vistos como recursos psicológicos ” (Corcione, 2015)

En este sentido aclara y afirma lo propuesto por Snyder, será necesario que estos dos componentes se encuentren juntos puesto que uno sólo no bastaría para conseguir una meta u objetivo, siendo así totalmente complementarios.

De esta misma manera Luthans, Avey, Avolio & Peterson (2010), se asocian a la teoría de Snyder definiéndola como “un estado motivacional positivo sustentado en un sentido de éxito el cual deriva interactivamente de la voluntad de alcanzar ciertas metas y la consideración de los caminos a seguir para lograrlas” (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007)

Snyder (2002) también nos plantea que las emociones positivas derivan de la esperanza, es decir que cuando las personas poseen la agencia y las vías para alcanzar una meta o propósito de forma exitosa, se centran naturalmente más en el éxito que en el fracaso. Por otro lado, las personas que poseen un alto nivel del componente esperanza experimentan menos emociones negativas cuando se encuentran frente a situaciones adversas para la consecución de sus objetivos, esto se debe principalmente a su disposición y capacidad de utilizar y generar creativamente vías de alternativas. Latham (2000) agrega que, el establecimiento de objetivos apropiados no sólo influye en el nivel de motivación, sino también en el de voluntad y en la capacidad para diseñar formas creativas para lograrlos, es decir, las vías de esperanza.

Existen estudios realizados sobre el componente de la esperanza en algunos ámbitos como lo son en el área clínica, educacional, deportiva mostrando que posee una gran validez al momento de establecer ciertas correlaciones, no obstante, poco se ha investigado en el ámbito laboral, Luthans, Avolio, Walumbwa y Li (2005), realizaron un estudio del capital psicológico de trabajadores chinos explorando su relación con el desempeño, la satisfacción y el compromiso. Por su parte autores como Wandeler y Bundick (2005) hallaron en un estudio longitudinal una relación positiva entre la esperanza y la competencia profesional percibida, éstos llegaron a la conclusión que “los entornos laborales deberían promover la esperanza, entre otras capacidades positivas, para conseguir aumentar la competencia profesional percibida en sus trabajadores”.

En resumen, se puede decir que la esperanza es definida como un estado emocional positivo que involucra un sentido de éxito, voluntad, planeación y acción para lograr metas, lo cual implica

perseverar para alcanzar los objetivos propuestos y redireccionar las estrategias cuando sea necesario, es decir, está centrado hacia el logro de metas considerando pensamientos que establezcan alternativas para alcanzar metas y pensamientos orientados a la acción.

2.3.1.4 Resiliencia

La resiliencia es un componente psicológico positivo que tiene un gran correlato teórico e investigativo en la psicología clínica y positiva, especialmente en ámbitos infante – juveniles que lograron superar altos grados de adversidad. Luthans en 2002, la define como: “la capacidad desarrollable de recuperarse de la adversidad, el conflicto, y el fracaso o incluso acontecimientos positivos que resultan abrumadores para los individuos, tales como situaciones que impliquen progresos y responsabilidades crecientes”.

Es decir, la resiliencia es la capacidad de sobreponerse a la adversidad, poder recuperarse y salir fortalecido de la experiencia vivida con éxito, pese a los costos o desgastes que produce el proceso mientras se enfrenta la situación adversa como el estrés o un acontecimiento excesivamente positivo.

Del mismo modo que las demás componentes, el origen del estudio de la resiliencia tiene sus raíces en el trabajo clínico, especialmente en áreas como la psicopatología de niños y adolescentes. Si bien la resiliencia es uno de los pilares fundamentales de la Psicología Positiva, en el ámbito laboral ha tenido poca atención y existen pocos estudios empíricos, no obstante estos han tenido resultados significativos. Larson y Luthans (2007) encontraron relaciones entre el nivel de resiliencia de los trabajadores y el nivel de satisfacción, compromiso y felicidad. Sin embargo, este componente es tan necesario no sólo para las situaciones que nos toca vivir en la vida cotidiana sino también cumple un rol importante en las organizaciones, trabajadores y empleadores que intentan conseguir objetivos de forma conjunta en un medio que se sabe complejo de cambio constante y globalizado.

En esta misma línea Avolio y Luthans (2006) señalan que los líderes auténticos, resilientes pueden mirar futuros posibles y llevar a los demás de vuelta al presente para motivarlos incluso en situaciones o períodos de fracaso y obtener mejores rendimientos. (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007)

Por otro lado, Omar (2010) sostiene que en un estudio realizado en 1987 por Maddi, concluyó que los trabajadores resilientes de una organización, mantenían su felicidad, salud, y rendimientos en períodos de reducción masiva de personal. De esta manera, se puede decir que la resiliencia genera un claro impacto en el desempeño laboral pudiendo ser desarrollada a un nivel individual Luthans y Youssef (2004) en (Corcione, 2015)

Aún fuera del ámbito organizacional, bien vale la pena considerar lo que señala Coutu (2002), nos aporta estableciendo que existen perfiles comunes de las personas que poseen este componente resiliente caracterizado por: (a) una aceptación incondicional de la realidad, (b) una creencia profunda, respaldada por valores profundos, de que la vida es significativa y (c) la misteriosa habilidad para improvisar y poder adaptarse a cambios significativos.

En resumen, se puede establecer que la resiliencia aplicada al contexto laboral es la capacidad psicológica de recuperarse frente a situaciones como la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, el fracaso como también de eventos altamente positivos, todas situaciones que requieren adecuadas respuestas de afrontamiento, para adaptarse y que ayudan a las personas a salir fortalecidas.

A continuación se presenta un cuadro resumen el cual muestran los cuatro componentes del Capital Psicológico expuesto en este trabajo en cuanto a direccionalidad y contribución con el fin de colaborar en su comprensión:

COMPONENTE	DIRECCIONALIDAD	CONTRIBUCIÓN
Autoeficacia (autoconfianza)	Centrado en el presente y hacia el futuro	Provee apertura a los desafíos y voluntad para realizar esfuerzos en la consecución de objetivos.
Optimismo	Centrado hacia el futuro	Provee mediadores entre el impacto negativo de los eventos desfavorables y la expectación positiva frente al futuro, así como también la mejora y aprovecha el

		impacto positivo de los eventos favorables.
Esperanza	Centrado hacia el futuro	Provee las metas y el deseo de alcanzarlas. Implica planificar o responsabilizarse estratégicamente para permitir el logro de resultados.
Resiliencia	Centrado en el pasado y en el presente	Provee de la recuperación sobre eventos desfavorables o factores de estrés previos o presentes y mantiene (o excede) el statu quo.

Fuente Page & Ross, (2004) en (Fernández, 2013)

Aun cuando se plantea la necesidad entre los distintos autores para seguir desarrollando investigaciones y estudios respecto de éste constructo y sus implicaciones en la Psicología Organizacional Positiva, se puede afirmar que resulta evidente que este constructo constituye un importante factor de desarrollo humano y empresarial. Luthans y Youssef en el 2004 afirman que el capital psicológico podría convertirse en un factor de sostenibilidad para lograr ventajas competitivas en el marco de las economías globalizadas. Para autores como ellos, el CaPsi constituye una nueva dimensión de los recursos humanos, junto con el Capital humano (conocimiento explícito e implícito) y el capital social (redes y relaciones interpersonales) y como tal este constructo puede implicar capacidades susceptible de ser medidas y desarrolladas que pueden favorecer el desarrollo organizacional, si se considera que se han desarrollado instrumentos válidos y confiables y que han permitido probar su impacto positivo sobre variables claves en las organizaciones.

2.3.2 Gestión del Capital Psicológico

Desde la perspectiva positiva en que se plantea el capital psicológico lo que se pretende es poder comprender por qué las personas se mantienen saludables, felices, plenas y pueden establecer relaciones satisfactorias con su entorno, en vez de curar o paliar una enfermedad, trastornos, problemas relacionales o alteraciones del estado de ánimo en sus distintas situaciones. Seligman nos propone en definitiva poder ver desde el lado opuesto y estudiar entre otros aspectos, la felicidad, el placer, el bienestar, etc. conceptos de los cual el conocimiento científico no se había hecho cargo.

En el contexto organizacional, aparece el Capital Psicológico el cual ha venido generando gran interés para esta área, donde se han alcanzado algunos avances que van permitiendo su importancia, su impacto y por tanto la necesaria gestión a nivel organizacional, el cual trae beneficio para las personas y las organizaciones y para la consecución de objetivos.

Como se ha presentado el constructo del Capital Psicológico posee cuatro componentes a saber: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, todas capacidades potencialmente desarrollables y medibles y que además se consolidan a través de las experiencias y vivencias personales. Esto permite al mismo tiempo que el capital psicológico sea gestionable y pueda ser optimizado a través de las prácticas de la dirección y de los estilos de liderazgo organizacional. (Contreras F. , 2011)

En este contexto podrían caber preguntas tales como, ¿Por qué es tan importante considerar el capital psicológico en la gestión del talento humano en las organizaciones?, o ¿Cómo se puede optimizar el capital psicológico?, ¿Qué prácticas de liderazgo pueden potenciarlo o inhibirlo? Como se ha mencionado el CaPsi resulta beneficioso tanto para las personas como para las organizaciones en su totalidad, tiene incidencia en aspectos como el desempeño, la satisfacción laboral, en el bienestar, la felicidad, etc. y junto con esto se convierte en un complemento del Capital Humano y Social, haciendo que para algunos autores estos tres capitales generen ventajas competitivas, ya que las personas son lo único que no se puede repetir entre una organización y otra. Esta ventaja competitiva suele gestionarse en las llamadas organizaciones saludables convirtiéndola en una buena práctica, entendiendo por organización saludable como aquella que

“tiene formas y prácticas de estructura y gestionar los procesos de trabajo que hace que sus empleados (las personas) se sientan más saludables y siendo capaces de generar outputs relacionados con la excelencia organizacional como productos y servicios de High

performance (Alto Rendimiento), además de mantener excelentes relaciones con el entorno organizacional y la comunidad” (Salanova M. , www.integraorg.com, 2008)

Dicho en otras palabras, como aquellas que se preocupan por el bienestar psicosocial de sus trabajadores, que aprenden y obtienen lo mejor de sus colaboradores a través de la gratificación personal que experimentan.

Existen estudios que documentan que un alto nivel de capital psicológico se asocia con el nivel de desempeño, la satisfacción laboral y el bienestar, con el comportamiento del ciudadano en las organizaciones, mayor identificación y compromiso por parte del trabajador como también un mejor manejo del estrés y por tanto menos comportamientos inadecuados que afecten el clima organizacional. Por el contrario, los empleados con un bajo capital psicológico se muestran más despreocupados, tienen mayor tendencia a abandonar los cargos y presentan menos comportamientos pro sociales y que por tanto afectan negativamente al clima de una organización y en consecuencia a los resultados empresariales. Estos aspectos dan cuenta de la importancia de gestionar el capital psicológico en las organizaciones que pretendan poder alcanzar sus metas y propósitos de manera óptima y así obtener mejores resultados creando ventaja respecto de sus competidores.

Otros aspectos que se deben considerar en torno al capital psicológico y la importancia de su gestión se relaciona con que este constructo produce un fenómeno denominado Engagement, palabra en inglés que va más allá de lo se entiende por compromiso y que juntos logran aumentar los repertorios de pensamiento – acción de las personas, así como también conductas relacionadas con la flexibilidad, la creatividad, la apertura hacia la información y el desempeño organizacional (Lorente & Vera, 2010) ya que el Engagement a su vez favorece la presencia de emociones placenteras de autorrealización y plenitud, aspectos que también se relacionan con el desempeño laboral, incrementando el compromiso, reduce el ausentismo y potencia los equipos de trabajo teniendo un efecto en las personas el cual incide en modular su bienestar y calidad de vida laboral.

Otro concepto que se asocia al Capital Psicológico es el llamado Flow que tampoco tiene una traducción literal al castellano, pero que se refiere a una “experiencia óptima de disfrute que experimentan las personas cuando está motivada y capacitada para realizar una actividad por la

que se siente desafiada” (Contreras F. , 2011) este es un efecto del capital psicológico pero más temporal y está más bien asociado a la tarea o actividad laboral que realiza la persona, en la medida que le resulte satisfactoria en sí misma, involucrándose al máximo con todas sus potencialidades sin darse cuenta cuanto esfuerzo ha invertido. Cuando el trabajador experimenta el Flow experimenta control sobre sí mismo y sobre la tarea reduciendo de manera importante su percepción del estrés.

De esta manera se puede decir que el Capital Psicológico se promueve en ambientes laborales donde se fomenta la autonomía, se crean oportunidades para hacer uso de las habilidades personales, se plantean demandas laborales ambiciosas, pero a su vez realistas, existe claridad de un rol y del trabajo y además se percibe apoyo y confianza del líder con una adecuada comunicación, buenas relaciones interpersonales y se proveen a los trabajadores de retroalimentaciones positivas. Este conjunto de características se relaciona con el llamado Liderazgo transformacional, cuya principal característica es la confianza, aspecto que parece mediar entre la relación del capital psicológico, satisfacción laboral y desempeño. De esta manera lo contrario a lo planteado son aspectos que en vez de promover el capital psicológico más bien lo que promoverá será su inhibición.

2.3.3 Capital Psicológico y Desarrollo Organizacional

Hoy, casi todas las organizaciones entienden que hay que hacer cambios para desarrollarse. Si no se logra hacer cambios, la empresa se quedará con lo mismo, con lo ya conocido y más cómodo, pero no podrá sobrevivir en el mundo donde reina la competitividad. Cada empresa tiene que comprender lo que es el cambio y gestionarlo para poder sobrevivir, adoptarse al entorno, puesto que la gestión del cambio es la gestión del futuro. Así se puede decir que el cambio tiene un valor positivo.

Si se considera que el Capital Psicológico (CaPsi) se ha definido como un estado psicológico positivo que se convierte en un recurso psicológico importante para el desarrollo humano y para las organizaciones, ya que es un recurso que acompaña a las personas en el trabajo haciendo un despliegue de éste a lo largo de la vida profesional y a partir del cual también se despliegan conductas en el trabajo. De esta manera el CaPsi determinará en gran parte la manera de hacer las cosas y por tanto estas conductas serán más homogéneas y más perceptibles cuanto más alineadas estén con la visión y misión de una organización.

Por otro lado, si se considera que el capital humano es el activo más importante de una empresa de la era del conocimiento, lo más probable es que sumado el capital psicológico de las personas que trabajan en una organización incida en los resultados de la empresa y por tanto en su competitividad, así las investigaciones demuestran la relación entre el CaPsi y el nivel de rendimiento.

Si el capital psicológico marca una diferencia en la forma de hacer las cosas, resulta de gran importancia, que las empresas lo consideren en sus políticas organizacionales como por ejemplo dentro de sus políticas de Recursos Humanos, especialmente a la hora de pensar en la Selección de Personal, valorando así no sólo lo técnico y grados de experticia respecto de un ámbito o tarea en particular, sino también en las capacidades psicológicas personales de sus candidatos, como las que Luthans et al. proponen con base en la Psicología Organizacional Positiva liderada por Seligman (1998) a través del capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia).

Las organizaciones invierten en el incremento o mejora del capital intelectual, no obstante, el aprendizaje permanente no puede dirigirse sólo a este ámbito sino que también estos esfuerzos pueden dirigirse a la inversión en el capital psicológico de las personas dentro de las organizaciones sobre todo si se considera que los cuatro componentes de éste son enseñables, desarrollables y gestionables, del mismo modo con otras capacidades como el bienestar subjetivo o la inteligencia emocional, que recientemente se valoran como dimensiones potenciales del CaPsi. (Corrales, 2009)

Si bien el contexto globalizado y competitivo de hoy por hoy hace que las organizaciones incorporen a sus prácticas conceptos como gestión del talento, apuestas por las personas, inteligencia emocional, desarrollo de carrera, en general las empresas contratan más por lo que las personas “saben” en cuanto a formación académica o experiencia, como aquello que está en su curriculum vitae, y suelen desvincular a las personas por lo que “son” ya sea por falta de adaptación al cambio, falta de motivación, falta de actitud positiva, aspectos que afectan su desempeño. Continuamente se habla de la importancia de la actitud, no necesariamente se selecciona a los trabajadores por su actitud ni tampoco se les forma respecto a la actitud, sino más bien en aptitudes.

Estos aspectos pueden generar desconcierto en las personas, ya que gran parte de la formación académica se relaciona con las aptitudes (currículum académico) para lograr su acceso al mercado laboral o progresar en él, y cuando logran entrar muchas veces se les pide actitud positiva. Como señala (Corrales, 2009) “el IQ (coeficiente intelectual) es que hace que te contraten, pero es el EQ (coeficiente emocional) el que hace que te promuevan.

Por tanto, hay elementos que permiten pensar que si las Organizaciones no consideran el Capital Psicológico pueden ser conducidas a una ineficiente gestión de los recursos humanos, debido a que destinan dineros en la selección de personal y desarrollo de aptitudes para desarrollar a las personas de una organización, al no considerar el desarrollo del CaPsi, las empresas podrían estar invirtiendo dinero en recursos que no aportan valor diferencial o que no generan un desempeño óptimo. Tal como señala (Cubeiro, 2012) “el nuevo enfoque de Luthans y Youssef parte de que la guerra de la guerra por el talento se gana invirtiendo, apalancando, desarrollando y gestionando el capital psicológico” por tanto, en el presente siglo “sólo serán sostenibles las organizaciones que apuesten por estrategias de desarrollo organizacional, donde la pieza fundamental sea el fortalecimiento del capital psicológico” (Miguel, 2014) y así crear una estructura social que permita desarrollar el potencial y talento de las personas, para lograr extraer lo mejor de cada persona y aunarlo para generar innovación, valor agregado, conocimiento compartido y transferible, incrementos en los rendimientos, y mayor competitividad.

Si bien el modelo basado en el Capital psicológico todavía es muy reciente, cada vez es más importante dados los estudios que muestran los aportes de este constructo y las condiciones de los mercados actuales, facilitar ambientes de trabajos saludables y más eficientes, de esta manera el CaPsi permite gestionar el desarrollo de las personas como se ha mencionado y al mismo tiempo permite construir un clima laboral beneficioso de largo plazo tanto para el trabajador como para las empresas. Se plantea que los programas de formación y prácticas del coaching basadas en el concepto del capital humano podrían ser herramientas que permitan a los departamentos de Recursos Humanos implementar nuevos modelos a partir del capital psicológico. (Experiencie, 2016)

2.3.4 Organizaciones Saludables: Un modelo para el Capital Psicológico

El concepto de Organizaciones Saludables hace alusión a la organización respecto de las formas en que se estructuran y gestionan los procesos de trabajo incluyen aspectos como: el diseño de

puestos, los horarios, el estilo de dirección, la efectividad organizacional y las estrategias organizacionales para la adopción de empleados. Por otro lado el concepto de saludable, deriva de la idea de que es posible distinguir entre sistema de organizaciones sanos y enfermos, diferenciar en definitiva las formas de estructurar y gestionar el trabajo con resultados más saludables que otros. (Salanova M. , Organizaciones Saludables, Organizaciones Resilientes, 2009)

Uno de los propósitos de las Organizaciones Saludables es poder crear y mantener tal organización y sus componentes, como empleados y empleadores, pero también a sus usuarios/clientes y para la sociedad en general, centrados en la salud de los trabajadores como en la totalidad de la organización en su conjunto, en su efectividad, supervivencia, y futuro desarrollo. Esto también supone un giro en el desarrollo de los recursos humanos, ya que si se pretende conseguir fines a través de la salud de los trabajadores debe entonces considerarse como un bien en sí misma, Salanova (2009) señala que las organizaciones que son saludables obtienen mayores ganancias y se adaptan mejor a las crisis con mayores tasas de éxito que las organizaciones tóxicas.

Dado el contexto global convulsionado en el cual están insertas las organizaciones requieren empleados motivados y psicológicamente sanos y para poder lograrlo las políticas de recursos humanos deben estar sincronizados con estos valores, por esto que las organizaciones modernas se han volcado a tener una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico, la experiencia y talento, como la capacidad de auto gestión en las distintas necesidades individuales y colectivas.

En este sentido las Organizaciones Saludables es que se enmarcan dentro de la Psicología Organizacional Positiva y se define como:

“Aquella que realizan esfuerzos sistemáticos, planificados, y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora las tareas (por ejemplo, con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (por ejemplo, canales de comunicación abiertos) y la Organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada)” Salanova, 2008; Salanova y Schaufeli, 2009.

Otra definición de esta sería la dada por Wilson Dejoy, Vandenberg Richardson y McGrath (2004) que plantean que las organizaciones saludables son aquellas que

“invierten esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para aumentar el bienestar en los trabajadores y la productividad, mediante la creación de puestos bien diseñados y significativos, de ambientes sociales de apoyo y finalmente mediante oportunidades equitativas para el desarrollo de carrera y del balance trabajo y la vida privada” (Ulloa, 2013)

Para Salanova et al. (2008) en su modelo Healthy and Resilient Organization – HERO, traducido al español Organizaciones Saludables y Resilientes, con una metodología Heurística basada en la POP el cual ha significado un avance en términos teóricos como prácticos para diferentes líderes en variadas compañías, plantea que este modelo “integra resultados empíricos y teóricos basados en la evidencia proporcionada desde diferentes áreas. Su objetivo es promover la salud en todos los niveles de la organización y como se planteó hacer esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar procesos y resultados tanto de los empleados como de la organización como un todo”. Este modelo asume que una HERO está formada por tres grandes componentes que están interrelacionados entre sí: (1) recursos y prácticas organizacionales saludables como estrategia para estructurar y organizar el trabajo, (2) empleados y grupos de trabajo saludables que gozan de alto bienestar psicosocial con las creencias de eficacia, emociones positivas, Engagement en el trabajo, optimismo y resiliencia, y (3) resultados organizacionales saludables tales como alto desempeño organizacional, excelencia organizacional, buenas relaciones con el entorno organizacional y la comunidad, y responsabilidad empresarial.

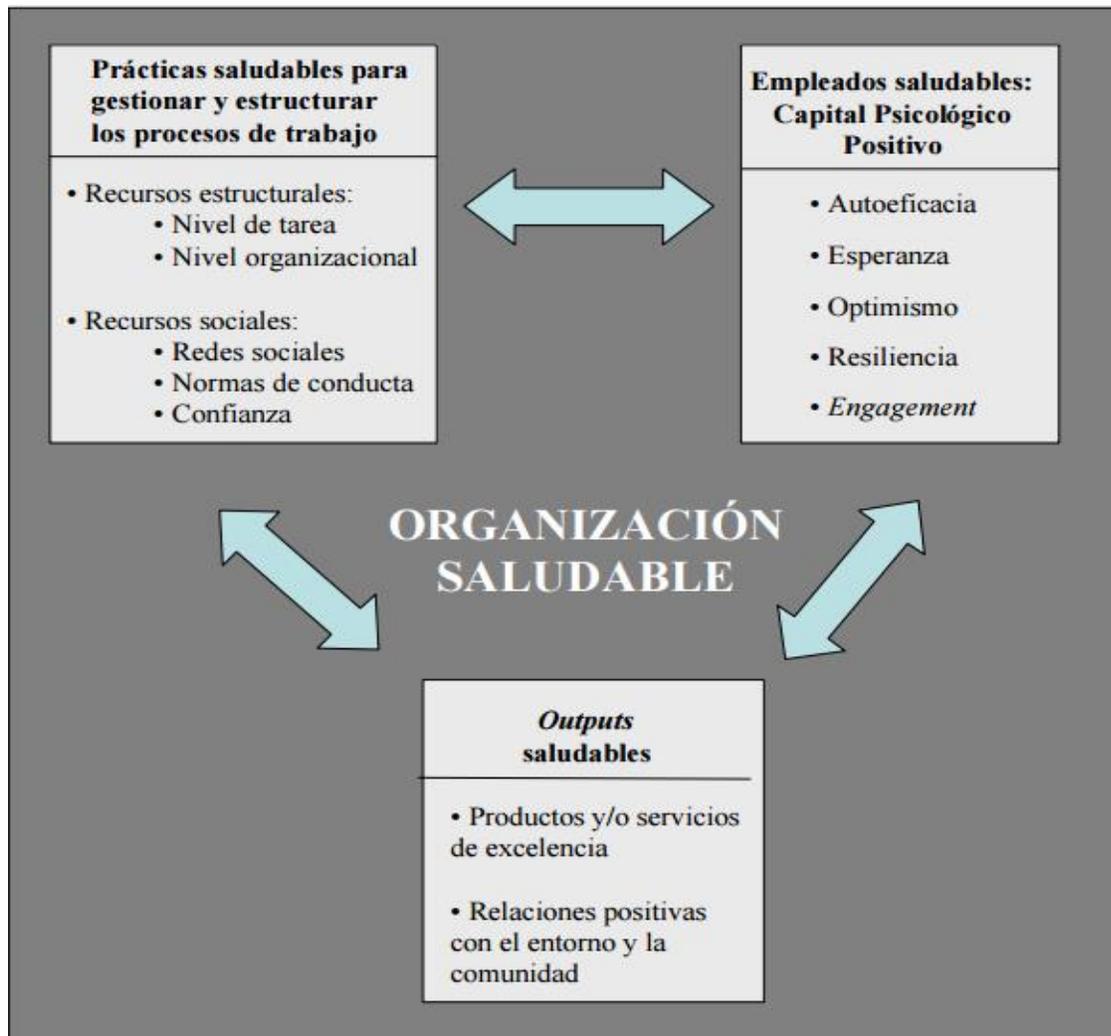
Dentro de este modelo es que la autora propone considerar “empleados saludables” considerando la Gestión del Capital Psicológico Positivo, la cual señala que considerar a las personas como una ventaja competitiva y por tanto invertir en ellas y en su desarrollo es cada vez más importante, y se hace cada vez más patente en una sociedad donde las prácticas de la reestructuración, el outsourcing, y la reducción de la plantilla de personal, entre otros aspectos se han vuelto habitual y que para tener ventajas competitivas se requiere hacer algo que la competencia no pueda replicar como la tecnología, equipamientos, productos, etc. además no debe ser único sino que además acumulable, interconectado y renovable ya que la organización

necesita ser capaz de incrementar y/o reponer esas características antes de que sea demasiado tarde y deje de ser competitiva. (Salanova M. , www.integraorg.com, 2008)

En su modelo HERO considera que el Capital Psicológico junto con el Capital Humano y Social son fundamentales para conseguir los objetivos que persiguen las organizaciones saludables, en cuanto al CaPsi, la autora plantea en base a sus investigaciones, que de los cuatro componentes la autoconfianza es componente que está por sobre el resto de los componentes, siendo productora de las demás y manteniendo una relación causal recíproca. Y también agrega una característica más que es la vinculación psicológica con el trabajo o (Work Engagement).

Finalmente señala que este capital psicológico positivo tiene efectos beneficiosos tanto para la persona, ya que contribuye a su bienestar y facilitan el desarrollo de habilidades, como para el grupo y la organización ya que finalmente se podría hablar de un capital psicosocial compartido entre los miembros de las organizaciones saludables, dado que se entienden como aquellas que tienen formas y prácticas de estructurar y gestionar los procesos de trabajos que hace que sus empleados (las personas) se sientan más saludables, ya que estas organizaciones generan “outputs” relacionados con la excelencia organizacional como productos/servicios de “High performance”, además de mantener excelentes relaciones con el entorno organizacional y la comunidad” (Salanova, 2009).

A continuación, en la Figura N°3 se presenta el Modelo de la Organización Saludable que plantea Marisa Salanova, 2008, el cual considera e integra el desarrollo y gestión del capital psicológico para constituir trabajadores y una organización saludable y a través de este enfoque lograr sus objetivos de manera más óptima y eficiente.



Fuente (Salanova M. , www.integraorg.com, 2008): Modelo Heurístico de Organización Saludable

2.4 Variables de Caracterización del CaPsi

Para efectos de este estudio es preciso considerar los elementos a través de los cuales se pretende caracterizar el Capital Psicológico para responder a la pregunta que guía la investigación y que compone su objetivo general y específico.

Se ha propuesto esta caracterización considerando variables de tipo personal como el Género y la Edad, como también la variable organizacional, Antigüedad en la Organización. A continuación, se presentan sus principales características para el posterior análisis de los resultados.

2.4.1 Género

Este es uno de los pocos temas que más debates generan en torno al desempeño entre hombres y mujeres en torno al trabajo.

Hay investigaciones y evidencias que sugieren que son pocas diferencias importantes entre hombres y mujeres que influyan en su desempeño laboral. “Por ejemplo, no hay diferencias consistentes entre hombres y mujeres en cuanto a la solución de problemas, aptitudes analíticas, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje” Según (Robbins & Judge, 2009).

Según estos autores hay estudios psicológicos que han descubierto que las mujeres están más dispuestas a aceptar la autoridad, y que los hombres son más agresivos y están más predispuestos que las mujeres a tener expectativas de éxito, pero dichas diferencias son menores. Dados los cambios significativos en los últimos 40 años en términos de aumento de las tasas de participación e incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y el replanteamiento de los roles del hombre y de la mujer, se debe operar con la suposición de que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a la productividad en el trabajo.

Un tema que parece no diferir entre los géneros, en especial cuando el empleado tiene niños en edad preescolar, es la preferencia por la programación del trabajo. Es más probable que las madres trabajadoras prefieran trabajar medio tiempo, tener un horario flexible y trabajar a distancia, a fin de atender las responsabilidades con sus familias.

En cuanto a ausentismo y rotación si bien no hay diferencias significativas, las investigaciones realizadas en Estados Unidos indican que las mujeres tendrían una tasa más alta, ya que suele ser la mujer quien resta tiempo del trabajo para ocuparse si un hijo se enferma. Sin embargo el rol histórico de las mujeres en cuanto al cuidado de los niños y como proveedora secundaria cambió en definitiva durante la generación pasada, y ahora es una gran parte de los hombres la que se interesa en el hogar y los problemas asociados con el cuidado de los niños.

Según investigación realizada por (Todaro, Godoy, & Abramo, 2001), destacan un estudio de percepción y opiniones de empleadores respecto del desempeño entre hombres y mujeres, que de igual manera si bien no existen mayores diferencias, si los empresarios destacan que “las mujeres

son más comprometidas con el trabajo, tienen más facilidad para adaptarse a las innovaciones y son más confiables, disciplinadas y confiables”.

Respecto del comportamiento de hombres y mujeres en el trabajo, el mismo estudio muestra que las mujeres tienen una baja tasa de rotación externa, sin embargo los hombres faltan menos que las mujeres. Los hombres tendrían una mayor disposición para el trabajo siendo al mismo tiempo más disciplinados.

Tales empleadores consultados en esta investigación convergen en que las mujeres poseen virtudes en el trabajo tales como: orden, prolijidad y delicadeza, la disciplina, tolerancia a trabajos rutinarios, la eficiencia, concentración y responsabilidad, adaptabilidad y capacidad de establecer relaciones humanas, honradez, compromiso y lealtad como las más significativas. Al mismo tiempo señalan como negativas: la debilidad física, el “abuso” en ciertas situaciones, de la imagen de debilidad, la conflictividad, competitividad y cierta violencia solapada entre mujeres.

Por otro lado, se refirieron a los hombres como: capacidad física, la “fortaleza de carácter” para enfrentar situaciones difíciles junto con la adaptabilidad y la agilidad para cambiar. Entre sus aspectos negativos destacan: el desorden, la falta de prolijidad y tosquedad, impulsividad y baja tolerancia a trabajos rutinarios, menor capacidad de concentración, menor compromiso y responsabilidad con los objetivos de la empresa y cierta agresividad que surge entre ciertos grupos de hombres.

Cabe señalar que estas diferencias sirven para poder realizar una mejor asignación de roles, cargos y tareas dentro del trabajo.

2.4.2 Edad

Si bien parte de los objetivos específicos de este trabajo busca caracterizar el Capital Psicológico según la edad, se ha considerado desde la mirada del desarrollo humano ser tratados como etapas de desarrollo, como lo es la Adulthood Temprana (entre 20 y 40 años de edad) y la Adulthood Media (entre 40 y 65 años de edad).

2.4.2.1 Adulthood Temprana

Respecto de lo relacionado al trabajo, en esta etapa algunas investigaciones afirman que las personas cambian debido a la clase de trabajo que realizan. Las personas parecen crecer en

trabajos exigentes. Al mismo tiempo respecto del pensamiento, los pensadores del tipo flexible se caracterizan por ocupar cargos cada vez más complejos, mientras los de pensamientos más rígidos, ocupan cargos menos complejos y sus capacidades cognitivas crecen más lentas o no crecen, según (Papalia, Wenkos, & Duskin, 2009), en general se puede decir que el desempeño mejora con la edad, dado que las actitudes pueden influenciar en el desempeño laboral.

En este tramo también se producen crecimientos en términos de formación profesional con el fin de progresar en el trabajo, algunas veces financiadas por los mismos empleadores.

Los principales intereses en esta etapa están, en la búsqueda de la independencia económica, buscar experiencias distintas, establecer algunos compromisos en las relaciones emocionales y sociales.

2.4.2.2 Adulthood Media

Esta se describe como una etapa que se ha construido socialmente y que se le ha dado un significado desde lo cultural. Esta etapa varía con la salud, los factores étnicos, la condición socioeconómica, etc.

En esta etapa sucede que las personas tienden a mirar hacia atrás y hacia adelante, se caracteriza por replantear metas, aspiraciones con el fin de poder aprovechar de mejor manera el tiempo de vida.

Las personas que se encuentran en esta etapa, a nivel cognitivo, se encuentran en su máximo rendimiento intelectual, según Papalia et al., 2009, en la mitad de la adultez intermedia se produce el máximo desempeño en 4 de las habilidades intelectuales: “Razonamiento inductivo, Relaciones espaciales, Vocabulario, Memoria verbal” (Papalia, Wenkos, & Duskin, 2009).

También se destaca el máximo desempeño de la Inteligencia Fluida (facultad de aplicación mental para resolver cualquier problema con poco o ningún conocimiento previo) la cual va disminuyendo con los años, y la Inteligencia Cristalizada (capacidad para recordar y emplear información adquirida a lo largo de la vida dependientes de la experiencia cultural y la educación), las cuales se mantienen y crecen con la edad.

Según Robbins et al., 2009, señalan que hay investigaciones hechas a empleadores que en esta etapa valoran, la experiencia, el criterio, ética de trabajo sólida y compromiso con la calidad, aun

cuando se les considera, faltos de flexibilidad y muestran cierta resistencia al uso de nuevas tecnologías, del mismo modo no hay evidencias que hagan diferencia en cuanto a la productividad y respecto de la satisfacción laboral, hay resultados mezclados, donde la mayor parte de los estudios señalan una relación positiva entre la edad y la satisfacción, por lo menos hasta los 60 años, y otros estudios que señalan que han descubierto una relación en forma de U dado que la muestra es de profesionales y no profesionales, los primeros, tienen a incrementar su satisfacción conforme envejecen y los segundos disminuye durante la edad madura y luego sube con el paso de los años.

2.4.3 Antigüedad en la Organización

En cuanto a esta variable de tipo organizacional, se ha realizado estudios bastante extensos en la relación antigüedad – producción. Si se define la antigüedad como el tiempo transcurrido en un trabajo en particular, es posible afirmar que las evidencias más recientes demuestran una relación positiva entre ambos aspectos: antigüedad y productividad laboral, ya que la antigüedad expresada como experiencia en el trabajo, parece ser un buen índice de pronóstico de la productividad del empleado (Robbins & Judge, 2009)

Al relacionar la antigüedad y ausentismo estas muestran una relación negativa, tanto en la frecuencia como en el total de días laborales perdidos, la antigüedad constituye la variable más explicativa en este aspecto. De la misma manera logra explicar la rotación, es decir, mientras más tiempo lleve una persona en una Organización, es menos probable que renuncie. Además concuerda con las investigaciones que señalan estos autores Robbins et al., 2009, donde destacan que el comportamiento pasado es el mejor índice para predecir el comportamiento futuro, cuando seleccionan un trabajador y conocen los años que permaneció en ese trabajo.

También señalan evidencias respecto de la antigüedad y la satisfacción en el trabajo, tienen una relación de tipo positiva. Consideran que cuando la edad y la antigüedad se tratan por separado, es la antigüedad la que parece ser un mejor indicador de pronóstico más consistente y estable de la satisfacción en el trabajo que la edad cronológica.

III. MARCO EMPÍRICO

3.1 Investigaciones empíricas

En una primera parte de esta investigación se han presentado los conceptos y teorías relacionadas con el Capital Psicológico, donde se han mencionado algunas investigaciones hechas por Luthans, Youssef y Avolio (2007) que ha dado cuenta de importantes resultados como un constructo aún emergente dentro de la línea de la Psicología Positiva inserta desde Psicología Organizacional Positiva y a su vez de la variante que surge desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva.

A través de este marco empírico se presentarán las principales investigaciones que se han realizado en torno al CaPsi durante este tiempo y sus principales resultados y contextos, los cuales se aprecia en su mayoría se han relacionado con variables organizacionales como Clima, Satisfacción laboral, Desempeño, Liderazgo, etc.

En el 2014 se realizó un estudio denominado “Capital Psicológico Positivo. Validación del Cuestionario PCQ” (Psychological Capital Questionnaire, sigla en inglés) traducido como Cuestionario de Capital Psicológico en España”, llevado a cabo por Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero. Este estudio describe el constructo del capital psicológico positivo (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007) y la validación del instrumento para medir el concepto más amplio del capital psicológico, como lo son la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. Este estudio contempló una muestra de 372 trabajadores (57,6% hombres- 12,4% mujeres, con edad media de 39,9 años, la mayoría de estudios universitarios 74,7% y el 70,3% ocupaban puestos de gestión), los datos se analizaron a través de ecuaciones estructurales, que confirmaron como resultado que esta adaptación realizada a trabajadores españoles presenta una alta fiabilidad, ya que la validez convergente se determinó a través de la significación estadística de las cargas factoriales, de los indicadores del constructo latente.

Como los resultados mostraron que la inclusión del factor común mejoraba el ajuste del modelo, este hallazgo sugiere que el sesgo del método común no distorsionó los datos, ya que el factor representaba un 25% de la varianza total. A partir de lo anterior es que la fiabilidad de las puntuaciones mide la consistencia interna de todos los indicadores en relación con el constructo y se valora mediante el coeficiente de fiabilidad compuesta (CFC), la carga de los indicadores y

la fiabilidad compuesta fueron altas en todas las escalas. De la misma manera la validez convergente representa la varianza común entre los indicadores y su constructo y que implica un conjunto de indicadores constituyen un sólo y mismo constructo subyacente, es así como los datos muestran que existe validez discriminante entre los constructos.

Este estudio es relevante en el sentido que permite crear una herramienta válida del Capital Psicológico en el campo del trabajo y la organización, a partir de esta validación y adaptación a la lengua castellana a partir del cuestionario PCQ creado por sus autores Luthan et al, (2007), lo cual acerca la posibilidad de aplicación en países de habla hispana al salir de Estados Unidos. También aporta por su estrecha relación a estudios de los fenómenos positivos, relacionados con el comportamiento organizacional positivo (Luthans, 2002^a) y lo hace de dos formas: en primer lugar proporciona una prueba de confirmación de la estructura factorial del PCQ en una muestra española de trabajadores, y en segundo lugar proporciona la primera validación del cuestionario PCQ en el contexto cultural español, así estos resultados contribuyen a aumentar el conocimiento del funcionamiento del cuestionario y sugieren también algunas direcciones interesantes para futuras intervenciones.

En el año 2014 igualmente ya en un contexto cultural más cercano a nuestro país, (Omar, Salessi, & Urteaga, 2014), realizaron un estudio de “Diseño y Validación de la Escala CaPsi para medir Capital Psicológico”, en Argentina, con el objetivo de desarrollar y validar una escala para medir el capital psicológico en adultos, donde los ítems iniciales se elaboraron sobre la base de la revisión bibliográfica, entrevistas a empleados y consultas con especialistas en Psicología Organizacional. Inicialmente realizaron una prueba piloto que permitió realizar ajustes conceptuales y semánticos de los ítems. La escala fue administrada a 382 empleados de organizaciones públicas y privadas con un promedio de edad de 28,50 años de edad y con una antigüedad laboral de 2,70 años, el 35% de los encuestados tenía formación universitaria completa y el 69% de los sujetos ocupaba cargos fijos el resto de tipo temporal, conjuntamente con las mediadas de desempeño laboral, comportamientos organizacionales contraproducentes y satisfacción general. De la misma manera, se estudió la validez factorial exploratoria y confirmatoria; además de la confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente de alpha de Cronbach.

Los principales resultados mostraron la existencia de cuatro factores con satisfactorios niveles de validez y confiabilidad, los que fueron rotulados como: Autoeficacia ($\alpha = .79$), Optimismo ($\alpha = .91$), Esperanza ($\alpha = .87$), Resiliencia ($\alpha = .84$), los pesos de regresión (βR^2) obtenidos para cada uno de los factores, denominados autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia fueron muy significativos, lo que constituye un indicador de relaciones sustantivas entre el supra-factor CaPsi y sus cuatro facetas. A su vez, el CaPsi y sus facetas se relacionaron negativamente con los comportamientos contraprudentes (interpersonales, organizacionales, y antiproductivos, y positivamente con el desempeño laboral y la satisfacción, sea con el trabajo, sea con la vida general. Por tanto la escala cumple con los criterios psicométricos exigidos y puede ser empleada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional.

Los dos estudios anteriormente expuestos son de importancia para esta investigación, ya que se presenta la posibilidad más cercana de utilizar el instrumento de medición de capital psicológico en la investigación de campo en nuestro país, y de poder responder a la pregunta de estudio y al objetivo principal planteado de caracterizar el capital psicológico en trabajadores según género, edad y antigüedad laboral, ya que en Chile aún no es desarrollado un estudio empírico que permita la validación y adaptación del instrumento PCQ de Luthan et al. 2007, considerando los aspectos culturales actuales y su aplicación en otros contextos, sólo el artículo anteriormente expuesto a nivel de revisión teórica.

En esta primera revisión del marco empírico se ha expuesto la revisión correspondiente al instrumento de medición del capital psicológico y sus distintas validaciones fuera del país de origen, ya que es de carácter primordial en este estudio en primera instancia poder medir el capital psicológico en una muestra de trabajadores para poder cumplir con el objetivo propuesto que es caracterizar el capital psicológico junto a las variables personales y de tipo organizacional como lo son género, edad y antigüedad laboral en la Organización.

Con el fin de poder conocer investigaciones que muestren el capital psicológico respecto de otras variables es que a continuación se revisan algunos estudios que sustentan este marco empírico y que se relacionan con el capital psicológico como variable y otras de tipo organizacional en una línea de tiempo.

En el año 2011 se realiza el estudio denominado “Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimientos en el contexto de aprendizaje organizacional” cuyos

autores fueron Delgado & Castañeda, con el objetivo de “Identificar las relaciones entre el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia) y la conducta de compartir conocimiento mediante un modelo de ecuaciones estructurales en profesionales del conocimiento, empleados de la ciudad de Bogotá, Colombia”. Se utilizaron dos instrumentos: el PCQ desarrollado por Luthans et al. 2007 que midió el capital psicológico traducido debidamente al español y adaptado lingüística y culturalmente a la población objeto de la investigación; y la subescala para medir la conducta de compartir conocimiento de Castañeda y Fernández (2008). Esta investigación fue guiada por la pregunta ¿Qué relación existe entre el constructo capital psicológico, cada uno de sus cuatro componentes y la conducta de compartir conocimiento?, su diseño fue cuasi experimental con un diseño de análisis causal, para lo cual tomó una muestra de 137 profesionales empleados de la ciudad de Bogotá, DC, pertenecientes al sector público y privado.

Los principales resultados obtenidos en esta investigación confirmaron las siete hipótesis formuladas en torno a saber de la relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento, la cual tuvo varias implicaciones tanto para el cuerpo teórico del comportamiento organizacional positivo como para la gestión del conocimiento, encontrándose que en el modelo de las ecuaciones estructurales, el capital psicológico explica el 30% de la varianza de la conducta de compartir conocimiento; mientras que el conjunto de los cuatro componentes del constructo de forma independiente sólo explica el 21% de la varianza de la conducta de compartir conocimiento, es decir, el constructo capital psicológico tiene mayor potencial de explicación que sus cuatro componentes por separado. Un hallazgo relevante para considerar en líneas de investigación futuras nacen de lo estudiado por West, Patera y Carsten, 2009 sobre la variable Optimismo Grupal es un buen predictor de los resultados en equipos de formación, mientras que la eficacia y la resiliencia del equipo muestran un gran poder explicatorio cuando éste ya ha tenido oportunidades de varias interacciones. Este hallazgo pone en el tapete una dimensión relevante a tener en cuenta en los estudios de capital psicológico, el tiempo de membresía a los equipos de trabajo o bien, la cantidad y calidad de interacciones entre sus miembros.

Siguiendo la línea temporal, en 2012 un estudio de los autores Moreno-Jimenez, Garrosa, Corso, Boada, & Rodríguez examinaron los efectos de las variables personales de capital psicológico y

Personalidad Resistente (PR) con respecto a las variables criterio de agotamiento y vigor, mediante dos estudios, uno con 427 enfermeras (España) y otro con 253 docentes (Perú) considerando que los aspectos personales y ocupacionales varían dependiendo de la naturaleza del trabajo y del contexto cultural es que la muestra incluye dos muestras diferentes en lo profesional y culturalmente. Se utilizaron diversos tipos de cuestionario para medir Estrés del Rol (ER) y Agotamiento; Vigor; Personalidad Resistente; Autoeficacia; Optimismo. Los efectos principales e interacción de ER y Personalidad positiva sobre Agotamiento y Vigor fueron analizados a través del análisis de regresión jerárquica. Las variables sociodemográficas se introdujeron en el primer paso como variables de control.

Los resultados principales de este estudio mostraron efectos directos significativos en las variables agotamiento y vigor. La variable compromiso de personalidad resistente (PR), es la única que, en ambas muestras tuvo efectos significativos en cuanto a agotamiento y vigor. El estudio plantea que a través de los estudio empíricos realizados con muestra profesional y culturalmente diferentes, muestra la capacidad de las variables positivas, específicamente del constructo Capital Psicológico de Luthans et al., 2007 y de Personalidad Resistente Kobasa, Maddi y Kahn, 1982, para implementar la explicación de los procesos de agotamiento y vigor. En ambos estudios, el Capital Psicológico no ha obtenido ninguna significación en la explicación de las variables de criterio del persona docente.

Por tanto, la aportación práctica de este estudio confirma que la disminución del estrés laboral y el aumento del bienestar ocupacional dependen en primer lugar de la modificación de las variables estresoras, pero que tales efectos son insuficientes si no se atiende a la formación y desarrollo de las competencias personales de los trabajadores. En ese sentido, la formación en el contexto laboral no debería restringirse al desarrollo de competencias instrumentales, estrictamente laborales u organizacionales, sino que deberían incluir contenidos que favorezcan el desarrollo de variables personales positivas.

En el año 2013, los autores Fu, Sun, Wang,X., Yang, Wang,Y, estudiaron “La Mejora de la satisfacción laboral de doctores chinos; los efectos positivos del apoyo organizacional percibido y el Capital Psicológico”. Su objetivo se establece a partir del contexto de la enorme base de la población y los cambios de transformación a sistema de salud en China han ganado la atención del público en los últimos años, junto con este tema hay una creciente literatura sobre

satisfacción en el trabajo médico, sin embargo, se sabe más acerca de factores negativos, por tanto es que este estudio se dirigió a estudiar la mejora en la satisfacción laboral y explorar los aspectos o factores que la favorecen como objetivo. El estudio fue de tipo transversal basado en un cuestionario.

Respecto al método fue un estudio transversal se llevó a cabo durante el período de septiembre / octubre de 2010. Un cuestionario con satisfacción en el trabajo evaluado por el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ), las características demográficas, las condiciones de trabajo, el capital psicológico (PsyCap) y el apoyo organizacional percibido (POS) se distribuyó a 1300 médicos en la provincia de Liaoning registrado. Un total de 984 encuestados se convirtió en nuestros sujetos (tasa de respuesta efectiva del 75,7%). de regresión jerárquica se realizó para explorar los factores asociados con la satisfacción.

Sus principales resultados estuvieron dados por la puntuación media fue 65,86 MSQ (clasificación de nivel para MSQ, 20-100) en la población estudiada. El análisis de regresión jerárquica mostró que el POS ($\beta = 0,412$, $p < 0,001$), PsyCap ($\beta = 0,255$, $p < 0,001$), sistema de incentivos ($\beta = 0,119$, $p < 0,001$) y nivel educativo ($\beta = 0,056$, $p = 0,042$) se asociaron positivamente con la satisfacción en el trabajo. A partir de esto sus principales conclusiones como resultado de la investigación fue que la satisfacción en el trabajo de los médicos chinos estaba en un nivel moderado. POS y PsyCap parecían ser los factores más importantes en relación con la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, las medidas eficaces, tales como la construcción de un ambiente de trabajo propicio y desarrollar PsyCap médicos deben ser considerados por los administradores de salud con el fin de promover la satisfacción en el trabajo entre los médicos chinos.

En el mismo año 2013 en un contexto latinoamericano, Contreras & Juárez estudiaron “Los efectos del Capital Psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas”. Estos autores realizan este estudio a partir de que el capital psicológico es un concepto nuevo que ha despertado un especial interés debido a su efecto sobre el bienestar y la satisfacción laboral, factores relacionados con el desarrollo organizacional. De esta manera es que el propósito de este estudio fue describir el capital psicológico de un grupo de directivos de PYMES colombianas y determinar si éste ejerce un efecto sobre sus prácticas de liderazgo. Para medir las variables que constituyen el CaPsi se aplicó el Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R), la Escala de

Autoeficacia Generalizada (EAG), la Escala de Esperanza Estado (SHS) y la Escala de Resiliencia (RS). Las prácticas de liderazgo se midieron a través del Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL). La investigación se llevó a cabo en pequeñas y medianas empresas (pymes) de la ciudad de Bogotá, la muestra disponible estuvo compuesta por 94 directivos cursantes de estudios de postgrado en áreas empresariales.

El método investigativo fue de diseño transversal, descriptivo, correlacional de influencia para observar el efectos de las variables de estudio y su relación entre sí. El estudio incorpora una caracterización de la muestra en aspectos sociodemográficos como Sexo, Estado Civil, Estrato socioeconómico, Tipo de trabajador, Nivel de educación, Cantidad de trabajadores, Sector Económico, Cargo, Antigüedad en el cargo, Cantidad de empleados a cargo, con fuente de elaboración propia. Utilizaron un modelo de regresión ordinal para revisar las correlaciones de las dimensiones del CaPsi con las diferentes prácticas de Liderazgo.

Los resultados en general observaron que en los modelos hay un buen ajuste con una varianza explicada elevada, sin embargo en el modelo 5 (alentar) la varianza explicada fue reducida, lo que indica que no todas las dimensiones del capital psicológico tienen el mismo poder explicativo sobre todas las prácticas de liderazgo. En relación a las hipótesis planteadas en este estudio, se confirma la primera, la cual indica que el capital psicológico de los directivos influye en sus prácticas de liderazgo. Por otro lado si bien en general se confirma la segunda hipótesis, en la cual se indican que los componentes independientes del capital psicológico ejercen efectos sobre las prácticas de liderazgo, estos no son en su totalidad, debido a la ausencia de influencia de la variable “optimismo”, esto hace que la segunda hipótesis sea aceptada de parcialmente. Al observar el conjunto las características del CaPsi de los directivos pymes se aprecia un alto nivel de Capital Psicológico, el cual se caracterizó de mayor a menor, por Esperanza, Resiliencia, Autoeficacia y Optimismo. La variable Esperanza tuvo la puntuación más alta, tanto en su dimensión de generar alternativas para lograr vías de acción como en la determinación y la motivación suficiente para actuar, es decir pensamientos dirigidos a la acción para cumplir las metas. El segundo componente significativo fue la Resiliencia orientada principalmente a la capacidad personal, además de independencia, dominio, perseverancia, entre otros, más que la aceptación de sí mismo y de la vida. Finalmente los autores de este estudio sugieren estudiar el

rol del optimismo en el Capital Psicológico de este grupo de directivos, considerando que aunque su puntuación no fue baja pero fue la variable menos destacada.

Finalmente se destaca en este marco empírico un estudio realizado el presente año 2016, por Julio Cesar Gutiérrez Ponce, donde el autor realiza un estudio denominado “Evaluación de una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico”, a partir de que el CaPSi tiene que ver con los recursos psicológicos individuales con el cuentan las personas de una organización para afrontar las adversidades, es que el autor evalúa una práctica que contiene un programa de intervención para desarrollar el capital psicológico. Estudia el efecto de la práctica en una muestra de estudiantes de una universidad en Venezuela, N=15. Aquí plantea que Investigación y teoría soportan la relación de capital psicológico y sus componentes autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia con resultados positivos en las organizaciones tanto en lo individual como en toda la organización, de allí el interés por explorar las características del CaPsi de ser un estado maleable y por tanto susceptible de ser desarrollado. El objetivo de este estudio plantea el autor es evaluar la práctica para desarrollar capital psicológico se basa en los modelos iniciales, lo cual se lleva a cabo a través de un diseño experimental con prueba previa y posterior y se evalúan los efectos de la práctica sobre el CaPsi basada en el modelo de intervención desarrollado por Luthans, Youssef et al.(2007, p.207).

La muestra de este estudio fueron estudiantes de licenciatura de gestión de la hospitalidad de la Universidad Pública Venezolana, la muestra se calculó en función del programa EPI Info 6.0. de una población de 173 sujetos se obtuvo muestra representativa de 15 individuos con el 95% de varianza. El promedio de edad fue de 21,3, con una población mayoritariamente femenina 83,3% y contenidos aprobados de 75,71%. El constructo de capital psicológico fue medido en forma individual, no así en grupos ni organizacional.

Por una parte un grupo recibió entrenamiento de intervención conducido por un facilitador que utilizó una serie de ejercicios y discusiones de grupo para impactar los niveles de CaPsi de los participantes. Se le administró cuestionario PCQ dos veces, en un pre-test y en segunda instancia una semana después del entrenamiento, es decir, post-test, teniendo el diseño de Luthans, Avey et al. 2010, considerando que el PCQ tiene un alpha de Cronbach de .92. midiendo sus componentes a saber: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, a nivel operacional, el

Cuestionario mide las percepciones que tiene el sujeto sobre su CaPsi en las cuatro dimensiones y en su conjunto.

Respecto a los resultados, habiendo utilizado una prueba t de muestras apareadas para determinar si hay una diferencia significativa entre los valores de una misma medida en dos condiciones diferentes, de situación o de tiempo según Salkind,(1999). Los participantes mostraron aumento significativo de su capital psicológico del Tiempo 1 y Tiempo 2 (Tiempo 1 M= 5,65 y Tiempo 2 M= 5,93, $t [14] = 5,26$ $p < 0,001$), así el estudio soporta la hipótesis de maleabilidad del constructo para ser desarrollado, tal como lo ha demostrado Luthan et al., 2010; Xichao et al., 2014 y Luthans et al., 2008. En este sentido proveyó evidencia de que en el ámbito de la muestra local, el CaPsi puede ser desarrollado a través de un entrenamiento corto y focalizado. (Gutiérrez, 2016). Como las investigaciones previas vinculan el CaPsi con importantes resultados como el rendimiento, la satisfacción laboral y ciertas conductas como los comportamientos ciudadanos (Luthans, et al.,2010; Luthans et al., 2006), por tanto el efecto de las prácticas de intervenciones del CaPsi debieran apuntar a evaluar su impacto en estos tipo de resultados, lo que puede ser de interés para las organizaciones en cuanto a intervenir en implementar estrategias de intervención para desarrollar el CaPsi como las descritas en este estudio ya que tiene implicaciones prácticas para el desarrollo de recursos humanos. A partir de este estudio, el autor propone que este tipo de diseños focalizados y cortos escalen hacia modelos más amigables y efectivos, buscando su refinamiento tanto en el ámbito académico como en el organizacional.

3.2 MATRIZ ANALÍTICA

Nombre del Estudio	Objetivos	Metodología	Resultados
<p>“Capital Psicológico Positivo. Validación del Cuestionario PCQ” Autores: Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero. España 2014</p>	<p>Objetivo: Describir el constructo de Capital Psicológico Positivo y la validación en España de un instrumento para medirlo: PCQ.</p>	<p>Diseño: Cuantitativo, Técnica: Modelo de ecuaciones estructurales, Muestra: 372 trabajadores,</p>	<p>Resultados: Destaca la creación de una herramienta válida para la medición del Capital Psicológico en el campo del trabajo y Organizacional. También se logra su validación y adaptación en la lengua castellana como referente para el mundo habla hispana. Al realizarse en España, proporciona una herramienta válida en el contexto de la cultura del país.</p>
<p>“Diseño y Validación de la Escala CaPsi para medir Capital Psicológico” Autores: Omar, Salessi, & Urteaga. Argentina, 2014</p>	<p>Objetivo: Desarrollar y validar una escala para medir Capital Psicológico en adultos</p>	<p>Diseño: Cuantitativo, Técnica: Se elabora una escala en base a revisión bibliográfica, entrevistas a empleados y consulta a especialistas en Psicología Organizacional, se realiza una prueba piloto para ajustes conceptuales y semánticos, conjuntamente con las medidas de desempeño,</p>	<p>Resultados: Muestra la existencia de los 4 factores (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) con satisfactorios niveles de validez y confiabilidad. Cada uno fueron muy significativos, lo que constituye un indicador de relaciones sustantivas entre el supra-factor CaPsi y sus cuatro facetas. El CaPsi y sus facetas mostró relacionarse negativamente con los comportamiento contraprudentes y</p>

		<p>comportamiento organizacional contraproducente y satisfacción general.</p> <p>Muestra: 382 empleados de Organizaciones Públicas y Privadas.</p>	<p>positivamente con el desempeño laboral y la satisfacción. La escala cumple con los criterios psicométricos exigidos y puede ser empleada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional</p>
<p>“Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimientos en el contexto de aprendizaje organizacional”</p> <p>Autores: Delgado & Castañeda. Colombia, 2011.</p>	<p>Objetivo: Identificar las relaciones entre el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia) y la conducta de compartir conocimiento.</p>	<p>Diseño: Cuantitativo, Técnica: Modelo de ecuaciones estructurales. Se basa en PCQ, traducido al español, Sub escala para medir la conducta de compartir conocimiento de Castañeda y Fernández (2008)</p> <p>Muestra: 137 profesionales empleados de la ciudad de Bogotá, DC, pertenecientes al sector público y privado.</p>	<p>Resultados: Confirma la relación existente entre Capital Psicológico y la conducta de compartir conocimiento, muestra las implicaciones tanto para el cuerpo teórico del comportamiento organizacional positivo como para la gestión del conocimiento.</p> <p>Las diferencias en la varianza demuestran que el constructo capital psicológico tiene mayor potencial de explicación que sus cuatro componentes por separado.</p>
<p>“Efectos de las variables</p>	<p>Objetivo: Examinar los efectos de las</p>	<p>Diseño: Cuantitativo, Técnica: 2 estudios en</p>	<p>Resultados: Se destaca los efectos directos y significativos</p>

<p>personales de capital psicológico y Personalidad Resistente (PR) con respecto a las variables criterio de agotamineto y vigor” Autores: Moreno-Jimenez, Garrosa, Corso, Boada, & Rodríguez. España, 2012.</p>	<p>variables personales de capital psicológico y Personalidad Resistente (PR) con respecto a las variables criterio de agotamineto y vigor.</p>	<p>España y Perú. Cuestionarios para ER, Agotamiento, Vigor, PR, Autoeficacia y Optimismo mediante la regresión jerárquica Muestra: 427 enfermeras, España 253 docentes, Perú.</p>	<p>de las variables personales positivas sobre las variables agotamiento y vigor, sobre todo en ésta última. La variable compromiso en PR, es la única que en ambas muestras tiene efectos significativos en agotamiento y vigor. La aportación práctica de este estudio se enfoca en la disminución del estrés laboral u aumento del bienestar ocupacional, la importancia de discutir o indagar en el efecto de las variables personales positivas para la explicación de agotamiento y vigor para la formación y desarrollo de las competencias personales de los trabajadores.</p>
<p>“La Mejora de la satisfacción laboral de doctores chinos; los efectos positivos del apoyo organizacional percibido y el Capital Psicológico”</p>	<p>Objetivo: Estudiar la mejora en la satisfacción laboral y explorar los aspectos que la favorecen</p>	<p>Diseño: Cuantitativo. Transversal Técnica: Cuestionario de satisfacción en el trabajo Minnesota (MSQ), las características demográficas, las condiciones de trabajo, el capital psicológico y el apoyo organizacional</p>	<p>Resultados: Destaca la relación jerárquica positiva entre apoyo organizacional percibido, sistema de incentivos y nivel educativo en relación a la satisfacción en el trabajo. Se identificó que la satisfacción en el trabajo de los médicos chinos estaba en un nivel moderado. Y se señala que el apoyo organizacional positivo y el capital psicológico pareciera</p>

<p>Autores: Fu, Sun, Wang,X., Yang, Wang,Y. China, 2013.</p>		<p>percibido.</p> <p>Muestra: 984 médicos de Liaoning.</p>	<p>ser los factores más importantes en relación con la satisfacción del trabajo, así medir y desarrollar el CaPsi en médicos y la construcción de ambientes de trabajo propicios para la promoción de este factor.</p>
<p>“Los efectos del Capital Psicológico sobre las prácticas de liderazgo en PYMES colombianas”</p> <p>Autores: Contreras & Juárez. Venezuela, 2013.</p>	<p>Objetivo: Describir el capital psicológico de un grupo de directivos de PYMES colombianas y determinar si éste ejerce un efecto sobre sus prácticas de liderazgo.</p>	<p>Diseño: Cuantitativo, Transversal, descriptivo, correlacional</p> <p>Técnica: Test de Orientación Vital Revisado (LOT-R), la Escala de Autoeficacia Generalizada (EAG), la Escala de Esperanza Estado (SHS) y la Escala de Resiliencia (RS). Inventario de Prácticas de Liderazgo (IPL).</p> <p>Muestra: 94 directivos</p> <p>Incorpora caracterización de la muestra en aspectos sociodemográficos.</p>	<p>Resultados: Se verifica que no todas las dimensiones de forma individual del capital psicológico tienen el mismo poder explicativo sobre las prácticas de liderazgo. No obstante, el capital psicológico de los directivos influye en sus prácticas de liderazgo. De todos los componentes del CaPsi, el optimismo es el único que no influye significativamente en la variable liderazgo. Los directivos poseen un alto nivel de CaPsi, siendo la dimensión Esperanza la más alta, en cuanto a generar vías de acción para cumplir metas.</p>
<p>“Evaluación de</p>	<p>Objetivo: Evaluar el</p>	<p>Diseño: Cuantitativo.</p>	<p>Resultados: Se destaca el</p>

<p>una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico” Autor: Julio Ponce Gutiérrez, Venezuela, 2016.</p>	<p>efecto de una práctica que contiene un programa de intervención para desarrollar el Capital Psicológico.</p>	<p>Experimental con prueba previa y posterior, prueba t de muestras apareadas. Técnica: entrenamiento y Cuestionario de Capital Psicológico PCQ. (2 veces) Muestra: 15 estudiantes.</p>	<p>aumento significativo de los participantes en su capital psicológico luego de haber recibido un entrenamiento. Se soporta la hipótesis de la maleabilidad del constructo, por tanto el CaPSi puede ser desarrollado a través de un entrenamiento corto y focalizado. Se sugiere su aplicación en distintos contextos especialmente en el desarrollo organizacional por su asociación con el desempeño, satisfacción laboral y rendimiento.</p>
---	---	---	---

El presente marco empírico destaca en una primera instancia la importancia de las adaptaciones y validaciones del PCQ (Psychological Capital Questionnaire) a la lengua castellana en España y en Argentina en un contexto latinoamericano, mostrando la relevancia en distintos continentes respecto de su aplicación como en diferentes contextos en trabajadores.

Posteriormente se destacan algunas de las investigaciones existentes en algunos países como lo son España, Colombia, Venezuela, China, mostrando el interés por relacionar el capital psicológico con otras variables para estudios asociados al ámbito organizacional y laboral en una línea especialmente cuantitativa y de relación para conseguir resultados que aporten a la gestión del conocimiento y prácticas para el desarrollo del capital psicológico en los trabajadores. La mayoría de los estudios realizados hasta hoy tienen su relevancia en relación con variables organizacionales que apuntan al bienestar ocupacional, al compromiso (engagement), al liderazgo, clima, satisfacción laboral, desempeño, rendimiento, etc. Si bien en las muestras de la mayoría de estos estudio tanto los expuestos en este trabajo como los demás, menciona algunos

aspectos demográficos, pero no han sido tratados como un aspecto principal en las investigaciones en términos de caracterizar el capital psicológico en torno a ellos como lo pretende la presente investigación, ya que por una parte este constructo es relativamente nuevo y emergente, y por otro lado su desarrollo en nuestro país es incipiente.

Recientemente en el año 2015 Andrés Carcione Cabezas en un artículo en la Revista Científica de Salud, Chile, a través de una revisión teórica plantea “El Capital Psicológico como un constructo fundacional dentro de la Psicología Organizacional Positiva”, a través del cual demuestra su importancia para la POP sosteniendo y evidenciando su impacto en el desempeño laboral, en la satisfacción vital de los trabajadores y en la felicidad si se considera la relevancia que estos aspectos han tomado hoy por hoy para generar ventajas competitivas en los mercados. A través de este documento expone y aporta para esta investigación los 4 componentes del Capital Psicológico en un marco teórico como lo son Autoconfianza, Optimismo, Esperanza y Resiliencia. A modo de resultados demuestra cómo los cuatro componentes propuestos por (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007) cumplen con los criterios de inclusión que estos autores proponen, lo cual permite el estudio de las capacidades y fortalezas, como también expone el hecho que pueden ser medidas y desarrolladas, aspecto relevante para esta investigación en términos de poder aplicarlas en la investigación de campo que se pretende realizar.

Asimismo, el único trabajo empírico encontrado en Chile fue realizado por Arriagada, M en 2012, la cual demostró que existe una correlación de .84 entre el Capital Psicológico Positivo y el desempeño de trabajadores en nuestro país, a través de su tesis en la Universidad Adolfo Ibáñez.

Es por esto, que esta investigación se plantea caracterizar el capital psicológico según edad, género y antigüedad en la organización en una muestra de trabajadores para intentar colaborar en su conocimiento, sobre todo si se considera como se mencionó anteriormente que este constructo es desarrollable, gestionable y genera ventajas competitivas para las organizaciones en un contexto globalizado y en un país que busca mejorar las prácticas laborales entre ellas minimizar las tasas de desempleo, aumentar la fuerza laboral en jóvenes y mujeres y cuidar los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, entre otros.

3.3 Investigaciones en Género, Edad y Antigüedad en la Organización

Se presenta algunos estudios que se relacionan con las variables personales y la variable organizacional que constituyen la Variable Independiente (VI) de esta investigación.

Durante el año 2013, Solano, Martínez, Carrillo & Gómez, llevaron a cabo una investigación denominada “Influencia de género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios, con el objetivo de analizar la influencia del género y la edad en la satisfacción de la vida laboral en los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario. Los autores definieron el método considerando una muestra de 546 profesionales, a los cuales les administraron un cuestionario general de variables sociodemográficas y otro específico, el NTP 394 de satisfacción laboral, el cual se planteó desde un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, con una fiabilidad en la muestra medida por el Alpha de Cronbach de 0.89 con los 15 ítems de originarios de escala y de un $\alpha = 0.91$ para los 17 ítems.

Sus principales resultados se centraron en que un 72,2% se encuentra satisfecho con su trabajo desempeñado. En cuanto al género, se evidencia una feminización en cuanto a los resultados de satisfacción laboral, es decir, claramente son las mujeres las que se sienten más satisfechas con su vida laboral, respecto de los hombres.

Por otro lado, en cuanto a la edad, los niveles más elevados de satisfacción se encontraron en los profesionales entre 20 y 30 años y en los mayores de 61 años de edad, y en contrapartida menores grados entre los profesionales entre 41 y 50 años de edad.

Este estudio concluye que, hay una influencia de tipo positiva del género y la edad en los niveles de satisfacción laboral, en el caso del género son las mujeres las que alcanzan mayores niveles de satisfacción laboral y respecto de la edad son los profesionales de mayor edad los que muestran una mayor satisfacción.

En el mismo año 2013, Máynez & Ñuño, presentan una investigación en el XVII Congreso Internacional de las Ciencias Administrativas sobre “Edad, antigüedad y posición en la organización: Análisis de su relación con el compromiso organizacional”, la cual tuvo por objetivo examinar el comportamiento de distintas variables del compromiso afectivo, comparando diferentes características demográficas y organizacionales de mandos medios y superiores en industrias en la Ciudad de Juárez, Chihuahua.

En cuanto a su diseño es de tipo empírica, cuantitativa, y de sección transversal, la cual aplicó un instrumento basado en la revisión de la literatura relacionada con el compromiso afectivo, se recopiló información a través de un cuestionario tipo Likert auto administrado de forma individual. La muestra del tipo no probabilística estuvo compuesta por 278 sujetos, donde se realizó un análisis de varianza considerando como variables independientes las variables demográficas, sexo, escolaridad, edad y antigüedad en el trabajo, además del puesto ocupado y la variable dependiente fue el compromiso afectivo.

Los principales resultados sostienen que existe una variación en el compromiso afectivo dependiendo de la edad, sexo, antigüedad, la escolaridad y el puesto de trabajo en cuanto a los niveles de mandos medios y superiores.

Cabe señalar que algunos modelos de compromiso afectivo organizacional utilizan la antigüedad como un indicador de la carrera laboral, como indicador de experiencia dentro de la organización, de forma contrastante con la edad que se visualiza como un índice de experiencias asociadas a la vida en general. Señalan que la edad provoca cambios en el comportamiento y en las actitudes, y la antigüedad genera modificaciones en el comportamiento y actitudes en el trabajo y que señalan la correlación positiva y significativa entre estas variables y el compromiso afectivo organizacional.

Se destaca en este estudio que los trabajadores que se encuentran dentro de la adultez temprana expresan menos compromiso afectivo hacia la Organización; resaltando las diferencias que incluyen la coincidencia con los valores personales versus los organizacionales. La capacidad para poner empeño en el logro de las metas de la Organización, el sentido de pertenencia, y la inspiración del sujeto para dar lo mejor de sí en favor de la empresa. Así estos resultados convergen con la literatura, la cual señala que el compromiso cambiará en el transcurso de las etapas de desarrollo profesional de las personas, debido a las diferencias en las percepciones por sus experiencias de vida, Allen & Meyer, (1993) en (Máynes & Nuño, 2013). Junto con esto muestran en esta etapa respecto de la carrera laboral ciertas disyuntivas de hacer mayores compromisos con la empresa o mantenerse abiertos a otras posibilidades.

También se evidencia que los sujetos que tienen mayor edad y también más antigüedad en la Organización se muestran más comprometidos afectivamente, se caracterizan por la edad en buscar tranquilidad y cierta estabilidad y por el lado de la antigüedad se adaptan mejor, buscar

hacer de su trabajo un lugar más grato y se comprometen de mayor manera con las metas y resultados de la Organización.

IV. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Para efectos de este trabajo y a partir de la pregunta que guía esta investigación, se plantean los siguientes objetivos

4.1 Objetivo General

Caracterizar el Capital Psicológico global y específico según género, edad y antigüedad en la Organización, en una muestra de trabajadores de nivel administrativo técnico profesional pertenecientes a las regiones V y Metropolitana.

4.2 Objetivos Específicos

- 1.- Identificar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores de nivel administrativo técnico profesional.
- 2.- Detectar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores y trabajadoras de nivel administrativo técnico profesional, considerando el género.
- 3.- Conocer el Capital Psicológico global y específico en trabajadores en distintas etapas de desarrollo, del nivel administrativo técnico profesional, considerando la edad.
- 4.- Examinar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores de nivel administrativo técnico profesional, considerando la antigüedad en organizaciones.

V. METODOLOGIA

5.1 Variables de Investigación

Considerando que este trabajo se sustenta en un enfoque cuantitativo se identifican la Variable Dependiente y la Variables Independiente a estudiar:

5.1.1 Variable Dependiente: Capital Psicológico

5.1.1.1 Definición Conceptual

La variable principal es el Capital Psicológico como un constructo compuesto por 4 componentes o capacidades psicológicas, y tal como se mencionó anteriormente su definición conceptual es;

“El estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (autoeficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de objetivos, y en caso de ser necesario, redireccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) y, a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito” Luthans, Youssef & Avolio (2007) en (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014).

5.1.1.2 Definición Operacional

Puntuaciones medias obtenidas a partir de las respuestas de los sujetos a todos los ítemes o de una dimensión, categorizada en los siguientes niveles:

NIVELES DE CAPSI GLOBAL Y DIMENSIONES

Nivel	Puntuación
Alto	entre 5,0 y 6,0
Medio	entre 3,0 y 4,9
Bajo	entre 1,0 y 2,9

5.1.2 Variables Independientes: Género, Edad, Antigüedad en la Organización.

Las Variables Independientes para esta investigación son: Género, Edad, Antigüedad en la Organización, los cuales se constituyen por aspectos personales y de tipo organizacional. Todas ellas comprendidas dentro de un contexto laboral y se definen como:

5.1.2.1 Definición Conceptual

- Género: Hace referencia “al conjunto de contenidos, o significados, que cada sociedad atribuye a las diferencias sexuales. En definitiva, el Género consiste en la interpretación cultural del sexo, es decir, del conjunto de expectativas sociales depositadas sobre los

roles a desempeñar por hombres y mujeres, aludiendo a roles, identidades, comportamientos, funciones, etc. que la sociedad adjudica a cada sexo” (Lamas, 2000)

- Edad: Es el tiempo transcurrido entre el día, mes y año de nacimiento y el día, mes y año en que ocurrió y/o se registró el hecho vital. (INE, 2002)
- Antigüedad en la Organización: Tiempo transcurrido desde que una persona presta servicios en una organización según contrato formal hasta la fecha.

5.1.2.2 Definición Operacional

- Género: Respuesta obtenida correspondiente a las opciones Femenino o Masculino
- Edad: Respuesta obtenida en número de años de vida del trabajador.
- Antigüedad: Respuesta obtenida en número de años trabajados en la Organización.

5.1.3 CUADRO OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES/PREGUNTAS
Variable Independiente: Personales y Organizacional	Género Hace referencia “al conjunto de contenidos, o significados, que cada sociedad atribuye a las diferencias sexuales. En definitiva, el Género consiste en la interpretación cultural del sexo, es decir, del conjunto de expectativas sociales depositadas sobre los roles a desempeñar por hombres y mujeres, aludiendo	<ul style="list-style-type: none"> - Femenino - Masculino

	<p>a roles, identidades, comportamientos, funciones, etc. que la sociedad adjudica a cada sexo” (Lamas, 2000)</p> <p>Edad: “Es el tiempo transcurrido entre el día, mes y año de nacimiento y el día, mes y año en que ocurrió y/o se registró el hecho vital. (INE, 2002)</p> <p>Antigüedad en la Organización: Tiempo transcurrido desde que una persona presta servicios en una organización según contrato formal hasta la fecha.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de Años de vida. - Número de años que el trabajador pertenece a la Organización.
--	---	--

5.2 Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico de la presente investigación es del tipo cuantitativo ya considera aspectos de medición acotada y concreta a través de un cuestionario que mide el nivel de capital psicológico en 4 dimensiones con preguntas predeterminadas donde no existe influencia del investigador, la recolección de datos se lleva a cabo por procedimiento estandarizado a muchos sujetos con posibilidad de respuestas predeterminadas, fiable y validado por la comunidad científica. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

5.3 Diseño de la investigación

Respecto al diseño de esta investigación se define del tipo no experimental, transeccional descriptivo como señala Hernández et al. (2010), ya que no se pretende manipular alguna variable de manera intencional en términos de causa efecto en grupos de control e intervención, es decir no se manipulan variables deliberadamente sino lo que se pretende es observar el fenómeno tal como se da en su contexto natural. Es transeccional, ya que recopila información en un momento único, y es descriptiva ya que tiene por objetivo “indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables de la población” es decir, busca caracterizar dimensiones de los individuos que conforman la muestra.

En este sentido, el tipo de estudio resulta ser del tipo Exploratorio, Descriptivo ya que el diseño exploratorio es utilizado cuando “el propósito es comenzar a conocer una variable o más en una situación, contexto o comunidad en un momento específico, aplicado a problemas de investigación nuevo o poco conocidos”. En el caso del capital psicológico es un constructo que es relativamente nuevo por Luthans et al. (2007) y las investigaciones han sido emergentes en su aplicación en fenómenos en las Organizaciones, especialmente en Chile, no ha sido caracterizado por variables organizacional y siguiendo a Hernández et al. (2010), y es del tipo descriptivo ya que pretende realizar una descripción del capital psicológico en una muestra de trabajadores de distinta edad, género, años de antigüedad en la organización.

5.4 Participantes

Los participantes elegidos para la investigación de campo se componen por trabajadores que se encuentran formalmente con contrato de trabajo vigente, de distintos género, edad y antigüedad en la organización y que se desempeñan a nivel administrativo técnico y profesional dentro de la Región Metropolitana y/o de la Región de Valparaíso, Chile.

5.5 Característica de la muestra

La unidad de análisis para esta investigación son los individuos. La muestra es de tipo no probabilística, una muestra por cuota, ya que según las características que contiene la muestra en un contexto organizacional más amplio podrían variar los resultados y no ser representativa para

ser generalizados, sino más bien propios de la muestra que se pretende escoger. Si bien la muestra no probabilística tiene sesgos respecto del nivel de error y nivel de confianza, la muestra por cuota permite mejorar la representatividad.

En esta investigación son especialmente relevantes las características de la muestra ya que se pretende medir el nivel de capital psicológico en trabajadores y caracterizarlo respecto al género, edad y antigüedad en la Organización. La muestra total es de 75 trabajadores del nivel administrativo técnico profesional pertenecientes a empresas del sector privado y se compone de la siguiente manera:

- 14 trabajadores de la industria de la Salud, V región
- 34 trabajadores de la industria del Transporte Marítimo, V región.
- 5 trabajadores de la industria de Soluciones integrales en área de la salud, obras, oficina, etc., Región Metropolitana.
- 22 trabajadores de la Industria Inmobiliaria, Región Metropolitana.

5.6 Materiales o Instrumento

El Instrumento que se utilizará en la investigación de campo para la recolección de datos es un cuestionario formulado por Luthans et al. (2007) PCQ, *Psychological Capital Questionnaire* en Inglés, el cual se traduce como Cuestionario de Capital Psicológico, en su adaptación en cuanto a diseño y validez, consta de 24 ítems, donde cada 6 ítems se mide un componente del Capital Psicológico como lo son: Autoeficacia, Optimismo, Esperanza, Resiliencia, con preguntas predeterminadas por los autores, y el cual va en una escala de 1 (Muy en Desacuerdo) a 6 (Muy De acuerdo). La versión del PCQ original posee una alta fiabilidad, así como una adecuada validez discriminante y convergente. (Anexo N°1)

Luthans y colaboradores (2007) calcularon las estimaciones de confiabilidad para el CapPsi total y para cada medición adaptada proveniente de cuatro poblaciones de muestra. La escala de optimismo en la segunda muestra (.69) y la escala de resiliencia en la tercera muestra (.66) no alcanzaron niveles generalmente aceptables de consistencia interna, pero la confiabilidad de la medición global de CapPsi en todas las muestras fue consistentemente superior a los estándares convencionales. Luthans, Avolio y colaboradores., 2007). Las alfas de Cronbach fueron los

siguientes: esperanza (.72, .75, .80, .76); eficacia (.75, .84, .85, .75); resiliencia (.71, .71, .66, .72); optimismo (.74, .69, .76, .79); Y CaPsi general (.88, .89, .89, .89).

Junto con esto, se anexa una breve encuesta con una breve introducción, con el fin de recopilar información que colaborará en el objetivo de la investigación de caracterizar el Capital Psicológico solicitando datos relacionados a cada objetivo como lo son: Género, Edad y Antigüedad en la Organización. Siendo el PCQ el instrumento con el que se realiza la medición.

5.7 Procedimientos

La alumna haciendo uso de su red de contactos, solicita en distintas organizaciones la posibilidad de realizar la investigación de campo, pudiendo acceder a la muestra en 4 empresas del sector privado, donde se aplicó el instrumento; Cuestionario de Capital Psicológico, junto a la respectiva carta de consentimiento y una breve encuesta que tuvo por objetivo recopilar datos en torno al género, edad y antigüedad en la Organización, componentes de la variable independiente de este estudio, con el fin de que las respuestas ayuden a caracterizar la medición del nivel del Capital Psicológico de forma global y específica por dimensión de la muestra de trabajadores. (Anexo N°2).

A cada trabajador que se le ofreció participar desempeñaba funciones dentro del nivel administrativo técnico profesional en su organización, teniendo la posibilidad de que cada uno de ellos accediera voluntariamente a participar en el momento presente, entregándosele el set de documentos de forma personal e individual, con una breve presentación e introducción verbalizada donde se consideraron los aspectos éticos y de infraestructura, destacando la importancia de contestar de forma voluntaria y el carácter de confidencialidad de sus respuestas correspondientes a sólo fines académicos del estudio.

Finalmente, cada trabajador leyó y firmó la carta de consentimiento (Anexo N°3), contestó el cuestionario y encuesta en su puesto de trabajo, de forma individual, donde no hubo preguntas ni dudas, haciendo devolución del set de documentos de forma personal a la alumna al momento del término.

El instrumento fue aplicado en empresas ubicadas en la V Región y la Región Metropolitana durante el mes de Noviembre del presente año 2016.

VI. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de haber aplicado el instrumento y recopilada la información necesaria para describir los resultados por cada objetivo específico propuesto en este estudio. Para ordenar la información se construyen tablas en programa informático Excel usando funciones aritméticas y de estadísticas básicas adecuadas.

6.1 Resultados de Capital Psicológico y por Dimensión de la muestra total

6.1.1 Objetivo Específico N°1

“Identificar el Capital Psicológico global y específico en la muestra de trabajadores de nivel administrativo técnico profesional”.

Tabla N° 1: Se presentan los principales estadísticos básicos en relación al Capital Psicológico Global en la totalidad de la muestra.

Para el caso de Capital Psicológico global (CaPsi), la muestra alcanza un promedio de 4,9 con una puntuación que equivale a un nivel medio, según tabla de niveles de CaPsi, sin embargo la Moda se presenta con una puntuación de 5,0 lo que ubica a la muestra total en un nivel alto, la Mediana por su parte, que se refiere al punto de corte del 50% también es 5,0 es decir, también señalan un nivel alto.

La Desviación Estándar por su parte, nos indica que el 68% de la muestra total, se ubica entre una puntuación de 4,5 y 5,5, es decir, entre el nivel medio y alto de CaPsi.

En el caso de los indicadores Máximos y Mínimos entre 3,0 y 5,9 señalan que la muestra se encuentra entre un nivel medio y alto, es decir, no hay trabajadores dentro de la muestra que tengan un nivel bajo de capital psicológico.

Respecto de las 4 Dimensiones, el promedio más alto 5,2 se da en la Eficacia dentro de un nivel alto y el más bajo en el Optimismo con un 4,6 que corresponde a un nivel medio.

La moda en todas las dimensiones se da en un nivel alto, cabe señalar que en el caso de la Eficacia se obtienen 2 modas, que tienen una frecuencia de 12, es decir ambas Modas se presentan en 12 trabajadores cada una.

La Mediana más baja se presenta en la dimensión “Optimismo” con una puntuación de 4,7 aun así ubica a esta dimensión en un nivel medio.

Todas las Desviaciones Estándar en el caso de las dimensiones fluctúan casi de forma pareja entre 0,8 y 0,9.

En el caso de los indicadores Mínimos, si bien se obtienen puntuaciones en nivel bajo en la dimensión Eficacia y Esperanza, corresponde a una frecuencia de 1, es decir del total de la muestra de 75 trabajadores, sólo un caso presenta esta puntuación. Junto con esto todos los indicadores de Máximos se ubican en un nivel alto.

TABLA N°1: ESTADÍSTICOS BÁSICOS DEL CAPITAL PSICOLÓGICO EN LA MUESTRA TOTAL

	TOTALES	PROMEDIO	MODA	MEDIANA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MÍNIMO	MÁXIMO
Dimensión 1	CAPSI	4,9	5,0	5,0	0,5	3,0	5,9
	Eficacia	5,2	5,0 - 6,0	5,2	0,8	1,8	6,0
Dimensión 2	Esperanza	4,9	5,0	5,0	0,9	1,8	6,0
Dimensión 3	Resiliencia	4,9	5,0	5,0	0,8	3,8	5,8
Dimensión 4	Optimismo	4,6	5,0	4,7	0,9	3,0	5,7

Tabla N°2: Se muestran los resultados globales del Capital Psicológico y por cada dimensión en cuanto a frecuencia y porcentaje.

Se observa que el 55% de la muestra total se encuentra en un nivel alto de Capital Psicológico, es decir más de la mitad de los trabajadores que componen la muestra total y el 45% restante en el nivel medio cercano al nivel medio con una frecuencia de 41 y 34 trabajadores respectivamente.

De la misma manera, tanto el porcentaje del CaPsi como de la dimensión Eficacia, Esperanza y Resiliencia tienen un porcentaje sobre el 50% que se ubican en el nivel alto, lo que reafirma la heterogeneidad de la muestra. Sin embargo, sólo la dimensión Optimismo tiene un porcentaje bajo el 50%, no obstante, se ubica dentro del nivel medio con un 39%.

En el caso de las dimensiones, sólo en la Eficacia y la dimensión Esperanza hay presencia de casos que se ubican en el nivel bajo, no obstante, con un porcentaje bajo del 3%, y una frecuencia de 2.

Dentro del nivel medio respecto de las dimensiones, el optimismo concentra un 61% a diferencia del resto de las dimensiones que concentran menos del 50% en cada caso para este nivel.

TABLA N°2: RESULTADOS CAPITAL PSICOLÓGICO GLOBAL Y POR DIMENSIÓN EN LA MUESTRA

NIVELES	CAPSI		EFICACIA		ESPERANZA		RESILIENCIA		OPTIMISMO	
	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
Alto	41	55%	58	77%	42	56%	43	57%	29	39%
Medio	34	45%	15	20%	31	41%	32	43%	46	61%
Bajo	0	0%	2	3%	2	3%	0	0%	0	0%
TOTAL	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Tabla N°3: Se presentan los resultados por los Ítems de la Dimensión 1, Eficacia.

Respecto de la Dimensión N°1 que corresponde al componente a los ítems que miden el componente Eficacia, se observa una tendencia general en los porcentajes altos que se concentran positivamente en las valoraciones de nivel alto entre las respuestas “De Acuerdo” (5) y “Muy de Acuerdo” (6).

El mayor porcentaje relacionado a la Autoconfianza (Eficacia), se ubica en el ítem que dice relación con “tener confianza en uno mismo cuando me contacto con personas ajenas a mi Organización como proveedores, usuarios, etc. para discutir problemas”, con un 52%.

Así mismo el porcentaje más bajo dentro del nivel alto (entre las puntuaciones 5 y 6), dice relación con el ítem que señala “tengo confianza en mí mismo cuando contribuyo en discusiones sobre la estrategia de la Organización”, con un 29%.

Los porcentajes que se ubican en niveles bajos “Muy en desacuerdo” (1) y “En desacuerdo” (2) y “Algo en desacuerdo” (3), no se presentan de forma significativa con porcentajes que van desde el 1% al 5% de la muestra total.

TABLA N°3 - DIMENSIÓN 1 - EFICACIA		1		2		3		4		5		6		Totales	
Ítems / Escala		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Algo en desacuerdo		Algo de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			
Estadísticos		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tengo confianza en mí mismo cuando analizo un problema de largo plazo para encontrar una solución.	1	1%	0	0%	4	5%	0	0%	37	49%	33	44%	75	100%
2	Tengo confianza en mí mismo cuando represento a mi área de trabajo en una reunión con los directivos	0	0%	1	1%	2	3%	10	13%	33	44%	29	39%	75	100%
3	Tengo confianza en mí mismo cuando contribuyo en discusiones sobre la estrategia de la Organización	0	0%	2	3%	2	3%	12	16%	37	49%	22	29%	75	100%
4	Tengo confianza en mí mismo cuando ayudo a fijar objetivos/metás en mi área de trabajo	0	0%	2	3%	0	0%	7	9%	37	49%	29	39%	75	100%
5	Tengo confianza en mí mismo cuando me contacto con personas ajenas a mi Organización (p.ej., proveedores, usuarios, redes) para discutir problemas	0	0%	2	3%	0	0%	4	5%	30	40%	39	52%	75	100%
6	Tengo confianza en mí mismo cuando presento información a un grupo de colegas	0	0%	2	3%	1	1%	4	5%	37	49%	31	41%	75	100%

Tabla N°4. La dimensión 2, relacionada con Esperanza, concentra la mayoría de sus porcentajes en puntuaciones de nivel alto, 5 y 6 manifestando estar “De acuerdo” y “Muy de acuerdo” respectivamente, mostrando que en la mayoría de los ítems que miden esta dimensión la tendencia está por sobre o cerca al 50%.

Cabe destacar que dentro del nivel alto de puntuación, se presenta un 8% en la valoración “Muy de acuerdo” (6) frente a un 56% “De acuerdo” (5) en el ítem que señala “en este momento, considero que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo”, siendo este porcentaje el más alto dentro de toda la tabla que mide la dimensión Esperanza.

Dentro de las puntuaciones de nivel bajo (1 y 2) y en parte nivel medio (3) la mayoría se concentra en porcentajes bajos que van desde el 1% al 8%, destacando un 11% puntuado como “Algo en desacuerdo” respecto del mismo ítem anterior, “en este momento, considero que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo”.

DIMENSIÓN 2 - ESPERANZA		1		2		3		4		5		6		Totales	
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo								
Ítems / Escala		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7	Si me encontrara bloqueado en el trabajo, se me podrían ocurrir varias maneras para superarlo	0	0%	3	4%	3	4%	15	20%	38	51%	16	21%	75	100%
8	En este momento, estoy poniendo toda mi energía para alcanzar mis metas laborales	1	1%	2	3%	3	4%	6	8%	22	29%	41	55%	75	100%
9	Hay muchas formas de resolver cualquier problema	0	0%	1	1%	0	0%	9	12%	29	39%	36	48%	75	100%
10	En este momento, considero que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo	2	3%	1	1%	8	11%	16	21%	42	56%	6	8%	75	100%
11	Se me ocurren muchas maneras de alcanzar mis actuales metas laborales	0	0%	1	1%	4	5%	15	20%	36	48%	19	25%	75	100%
12	En este momento, estoy cumpliendo las metas laborales que me he fijado	1	1%	4	5%	6	8%	13	17%	34	45%	17	23%	75	100%

Tabla N°5. En el caso de la dimensión 3 Resiliencia, los porcentajes más altos se concentran a modo de tendencia en un nivel alto, especialmente en la valoración “De acuerdo” (5).

Uno de los aspectos que resalta en esta tabla es en el ítem N°13, que posee una puntuación invertida y que muestra que más del 50% valoriza esta afirmación entre los puntos 5 y 6 como “De acuerdo” y “Muy de acuerdo” ubicándose en un nivel bajo, ya que el ítem señala “Cuando tengo un percance en el trabajo, tengo problemas para superarlo, para seguir adelante”. Sólo el 3% y 13% manifestaron estar “Muy en desacuerdo” y “En desacuerdo”.

Por otro lado respecto del ítem N°16, se observa que un 80% de la muestra se centra en un nivel medio y alto, con puntuaciones “Algo de acuerdo” (4) y “De acuerdo” (5), respecto de “Suelo tomarme con calma las situaciones estresantes del trabajo”, sólo un 15% se mostró “Muy de acuerdo”. Y sólo un 5% se manifestó como “Algo en desacuerdo”.

El porcentaje más alto que mide esta dimensión, fue un 65% en la puntuación “De acuerdo” (5), respecto del ítem “Suelo manejar los problemas de una u otra forma en el trabajo”. Y el puntaje más bajo fue del 1% en la puntuación “Algo en desacuerdo” para el ítem “Puedo sobrellevar los momentos difíciles en el trabajo, porque ya he pasado por dificultades antes”

DIMENSIÓN 3 - RESILIENCIA		1		2		3		4		5		6		Totales	
Ítems / Escala		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Algo en desacuerdo		Algo de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			
Estadísticos		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13	Cuando tengo un percance en el trabajo, tengo problemas para superarlo, para seguir adelante	2	3%	10	13%	9	12%	10	13%	25	33%	19	25%	75	100%
14	Suelo manejar los problemas de una u otra forma en el trabajo	0	0%	0	0%	3	4%	7	9%	49	65%	16	21%	75	100%
15	Puedo estar "por mi cuenta"- por así decirlo- en el trabajo, si tengo que hacerlo	0	0%	2	3%	2	3%	13	17%	35	47%	23	31%	75	100%
16	Suelo tomarme con calma las situaciones estresantes del trabajo	0	0%	0	0%	4	5%	24	32%	36	48%	11	15%	75	100%
17	Puedo sobrellevar los momentos difíciles en el trabajo, porque ya he pasado por dificultades antes	0	0%	0	0%	1	1%	12	16%	38	51%	24	32%	75	100%
18	Siento que puedo gestionar muchas cosas a la vez en este trabajo	0	0%	0	0%	3	4%	12	16%	31	41%	29	39%	75	100%

Tabla N°6. En lo general más del 50% de la muestra se ubica en las puntuaciones 5 y 6 entre “De acuerdo” y “Muy de acuerdo”, ubicándose en un nivel alto, resaltando una concentración del 81% específicamente en el ítem “Soy optimista acerca de cómo será mi futuro en relación con el trabajo”.

No obstante, esta dimensión posee 2 ítems que se valorizan de forma invertida, el ítem N°20 y N°23. En ambos ítems, la muestra se ubica en un nivel bajo, ya que, sólo el 10% y el 9% señalaron estar “Muy en desacuerdo” y “En desacuerdo” respecto de los ítems: “Si algo puede salir mal en el trabajo, seguro que así será” y “En este trabajo, las cosas nunca resultan como yo lo deseo”, respectivamente. Es decir en ambos ítems la tendencia de las respuestas fue de estar entre “Algo de acuerdo”, “De acuerdo” y “Muy de acuerdo, sobre un 70%.

Dentro de los porcentajes más bajos que miden esta dimensión, destaca un 19% en relación a los demás ítems, con las puntuaciones 2 y 3 “En desacuerdo” y “Algo en desacuerdo”, respectivamente ubicándose en un nivel medio bajo, en el ítem que afirma “Mi actitud hacia este trabajo es “después de la tempestad viene la calma”.

DIMENSIÓN 4 - OPTIMISMO		1		2		3		4		5		6		Totales	
Ítems / Escala		Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Algo en desacuerdo		Algo de acuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo			
Estadísticos		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19	Cuando las cosas en el trabajo son inciertas para mí, suelo esperar lo mejor	0	0%	0	0%	8	11%	23	31%	28	37%	16	21%	75	100%
20	Si algo puede salir mal en el trabajo, seguro que así será	1	1%	7	9%	11	15%	16	21%	29	39%	11	15%	75	100%
21	Siempre miro el lado amable de las cosas en relación con mi trabajo	1	1%	3	4%	1	1%	14	19%	35	47%	21	28%	75	100%
22	Soy optimista acerca de cómo será mi futuro en relación con el trabajo	0	0%	1	1%	5	7%	8	11%	32	43%	29	39%	75	100%
23	En este trabajo, las cosas nunca resultan como yo lo deseo	1	1%	6	8%	10	13%	16	21%	29	39%	13	17%	75	100%
24	Mi actitud hacia este trabajo es "después de la tempestad viene la calma"	0	0%	7	9%	8	11%	14	19%	33	44%	13	17%	75	100%

6.1.2 Objetivo Específico N°2

“Detectar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores y trabajadoras de nivel administrativo técnico profesional, considerando el género”.

Dentro de los porcentajes que muestran el Capital Psicológico (CaPsi) global, se observa que el género femenino se concentra con un 64% respecto del género masculino que alcanza un 42%, dentro del nivel alto.

Por otro lado, los hombres tienden a concentrarse con mayor fuerza en el nivel medio respecto de las mujeres, con un 58% de presencia, sobre un 36% de las mujeres.

No se registran porcentajes que se ubique en un nivel bajo en ambos géneros.

Respecto de las dimensiones, en el caso de la Eficacia, es el género masculino el que presenta un porcentaje mayor del 85%, siendo éste el porcentaje más alto dentro de la tabla.

En el caso de las demás dimensiones como Esperanza, Resiliencia y Optimismo, las tendencias se concentran en las mujeres por sobre los hombres, dentro el nivel alto.

Se destaca, que dentro de la medición tanto del CaPsi global, como de sus cuatro dimensiones, los porcentajes más bajos entre ambos géneros, se dan en la dimensión Optimismo que alcanza un 33% en el caso de los hombres y un 45% en el caso de las mujeres.

En el nivel medio, respecto de las dimensiones, son las mujeres las que obtienen un porcentaje mayor en cuanto a la eficacia, de un 21% sobre un 15% en los hombres, y por el contrario son los hombres los que tienden a centrarse en los mayores porcentajes en el caso de la Esperanza 48%, Resiliencia 58% y Optimismo 67%. En este nivel, la dimensión Optimismo alcanza un mayor porcentaje respecto a las demás dimensiones, alcanzando un 67% en hombres y un 55% en mujeres.

Si bien las mujeres muestran un alto porcentaje en el nivel alto, son las únicas que presentan porcentajes en el nivel bajo en las dimensiones Eficacia y Esperanza con un 5%.

TABLA N° 7: CAPITAL PSICOLÓGICO GLOBAL Y POR DIMENSIÓN SEGÚN GÉNERO

NIVELES	GÉNERO	CAPSI		EFICACIA		ESPERANZA		RESILIENCIA		OPTIMISMO	
		frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
Alto	Masculino	14	42%	28	85%	17	52%	14	42%	11	33%
	Femenino	27	64%	31	74%	25	60%	29	69%	19	45%
	Total	41		59		42		43		30	
Medio	Masculino	19	58%	5	15%	16	48%	19	58%	22	67%
	Femenino	15	36%	9	21%	15	36%	13	31%	23	55%
	Total	34		14		31		32		45	
Bajo	Masculino	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Femenino	0	0%	2	5%	2	5%	0	0%	0	0%
	Total	0		2		2		0		0	
TOTAL		75		75		75		75		75	

Género	Cantidad	%
Masculino	33	44%
Femenino	42	56%
Total	75	100%

6.1.3 Objetivo específico N°3

“Conocer el Capital Psicológico global y específico en trabajadores en distintas etapas de desarrollo, del nivel administrativo técnico profesional, considerando la edad”

En el caso de la Edad, tanto a nivel global de CaPsi, 63%, como en sus dimensiones, se manifiesta una tendencia con los porcentajes más altos dentro de la Adulthood Media (entre 41 y 65 años) por sobre los porcentajes de la Adulthood Temprana (entre 20 y 40 años), a lo largo de todo el nivel alto.

Al contrario, a nivel medio, se observa la tendencia de mayores porcentajes en la Adulthood Temprana por sobre la Adulthood Media.

En cuanto a las dimensiones propiamente tal, en el nivel alto, se destaca el porcentaje más bajo en la dimensión Optimismo con un 35% en la Adulthood Temprana.

Así mismo, a nivel medio, el porcentaje más alto considerando el CaPsi y las dimensiones, se presenta en la dimensión Optimismo alcanzando el porcentaje más alto con un 65% en la Adulthood Temprana. Cabe destacar que esta dimensión alcanza en ambos rangos de edad, los porcentajes más altos dentro del nivel.

Si bien la dimensión Eficacia y Esperanza concentran una tendencia entre los niveles alto y medio, al mismo tiempo son las únicas dos dimensiones que registran porcentajes en el nivel bajo para ambos rangos de edad, 3%.

TABLA N°8: CAPITAL PSICOLOGICO GLOBAL Y POR DIMENSIÓN SEGÚN EDAD

NIVELES	ETAPA	CAPSI		EFICACIA		ESPERANZA		RESILIENCIA		OPTIMISMO	
		frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
Alto	A. Temprana	19	48%	29	73%	21	53%	20	50%	14	35%
	A. Media	22	63%	30	86%	21	60%	23	66%	16	46%
	Total por Nivel	41		59		42		43		30	
Medio	A. Temprana	21	53%	10	25%	18	45%	20	50%	26	65%
	A. Media	13	37%	4	11%	13	37%	12	34%	19	54%
	Total por Nivel	34		14		31		32		45	
Bajo	A. Temprana	0	0%	1	3%	1	3%	0	0%	0	0%
	A. Media	0	0%	1	3%	1	3%	0	0%	0	0%
	Total por Nivel	0		2		2		0		0	
TOTAL		75		75		75		75		75	

EDAD	Etapa de Desarrollo	Cantidad	%
20 a 40	Adulthood Temprana	40	53%
41 a 65	Adulthood Media	35	47%
		75	100%

6.1.4 Objetivo específico N°4

“Examinar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores de nivel administrativo técnico profesional, considerando la antigüedad en las distintas Organizaciones”.

TABLA N°9: CAPITAL PSICOLÓGICO GLOBAL Y POR DIMENSIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN

NIVELES	ANTIGÜEDAD	CAPSI		EFICACIA		ESPERANZA		RESILIENCIA		OPTIMISMO	
		frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
Alto	Introducción	14	56%	19	76%	15	60%	15	60%	11	44%
	Crecimiento	19	51%	29	78%	20	54%	20	54%	12	32%
	Madurez	5	50%	8	80%	4	40%	6	60%	4	40%
	Maestría	3	100%	3	100%	3	100%	2	67%	3	100%
	Total	41		59		42		43		30	
Medio	Introducción	11	44%	5	20%	9	36%	10	40%	14	56%
	Crecimiento	18	49%	7	19%	16	43%	17	46%	25	68%
	Madurez	5	50%	2	20%	6	60%	4	40%	6	60%
	Maestría	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	0	0%
	Total	34		14		31		32		45	
Bajo	Introducción	0	0%	1	4%	1	4%	0	0%	0	0%
	Crecimiento	0	0%	1	3%	1	3%	0	0%	0	0%
	Madurez	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Maestría	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	0		2		2		0		0	
		75		75		75		75		75	

Antigüedad (años)	Etapa Profesional	Cantidad	%
Menos de 2	Introducción	25	33%
Entre 2 y 10	Crecimiento	37	49%
Entre 10 y 20	Madurez	10	13%
Más de 20	Maestría	3	4%
		75	100%

Todos los porcentajes se concentran a nivel global de CaPsi dentro del nivel alto y medio, con mayor presencia en el nivel alto. El mayor porcentaje se observa en la etapa profesional de Maestría (más de 20 años de antigüedad) donde el 100% de su muestra se ubica en este nivel, seguido de los trabajadores que se encuentran en la etapa de Introducción (Menos de 2 años de antigüedad) con un 56% de representación.

En el nivel medio de CaPsi global, el mayor porcentaje de representación se encuentra en la etapa de Madurez (entre 10 y 20 años de antigüedad) con un 50%, seguido con un 49% de los

trabajadores ubicados en etapa de Crecimiento (entre 2 y 10 años), y un 44% se presenta para la etapa de Introducción. No se registran casos de Maestría en el nivel medio ni bajo.

En cuanto a las dimensiones, dentro del nivel alto, los mayores porcentajes se presentan en la Eficacia, Esperanza y Optimismo dentro de la etapa Maestría con un 100% de su representación en la muestra, baja su porcentaje a un 67% en la dimensión Resiliencia, no obstante al mismo tiempo, es el porcentaje más alto dentro de esta dimensión. Por otro lado, los porcentajes más bajos se presentan en la dimensión Optimismo, para las etapas de Introducción, Crecimiento y Madurez, especialmente para la etapa de Crecimiento con un 32%.

Las dimensiones dentro del nivel medio, muestran sus porcentajes más bajos en la dimensión Eficacia con un 20% y un 19% para las etapas de Introducción, Crecimiento y Madurez. A su vez los porcentajes más altos se manifiestan en la dimensión Optimismo para las mismas etapas por sobre el 50%.

Si bien la tendencia de la muestra se centra en los niveles altos y medios tanto en el Capital Psicológico global como en sus dimensiones, se registra presencia de las dimensiones Eficacia y Esperanza en el nivel bajo y en ambos casos en las etapas de Introducción y Crecimiento con un 4% y 3% respectivamente.

6.2 DISCUSION DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presenta la discusión de los resultados obtenidos a partir de lo descritos en el punto anterior.

Respecto del Objetivo N°1, el cual pretende “Identificar el Capital Psicológico global y específico en la muestra de trabajadores de nivel administrativo técnico profesional”

En este objetivo se obtiene una mirada de la totalidad de la muestra, los resultados indican tanto en los estadísticos básicos (Tabla N°1) como en las frecuencias y porcentajes (Tabla N°2) resultados coherentes entre sí, ubicando a la muestra mayoritariamente en un Nivel Alto y en promedio en el límite superior del nivel medio tendiente en al nivel alto de Capital Psicológico a nivel global.

Como se señala en el marco teórico este tipo de capital se relaciona con “lo que se es”, como un constructo superior que alude a un “estado de desarrollo psicológico positivo de la persona, que se caracteriza por: (1) tener la confianza para asumir y hacer el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles (Eficacia); (2) hacer una atribución positiva sobre tener éxito ahora y en el futuro (Optimismo); (3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, reorientar los caminos a las metas con el fin de tener éxito (esperanza); y (4) al verse enfrentado a problemas y adversidad, aguantar y recuperarse e incluso ir más allá (Resiliencia) para alcanzar el éxito”. (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007).

En este sentido se observa que los trabajadores que componen la muestra son personas tendientes a poseer un alto nivel de actitudes y comportamientos que generalmente son considerados como deseables por las gerencias de recursos humanos y que poseen recursos psicológicos importantes para mejorar su bienestar psicológico en la Organización.

Así mismo esta tendencia a un alto nivel en la muestra, da cuenta de que son personas que tienden a alejarse de la intención de renunciar a sus trabajos, que pueden reducir sus niveles de estrés y pueden lograr aspectos importantes dentro de una Organización como lo es la satisfacción laboral, altos desempeños en sus funciones, adecuados rendimientos, capaces de poder generar compromiso con la empresa (Engagement), como también señalan las investigaciones, son facilitadores a la hora de generar cambios organizacionales y contribuir al clima de la Organización, como también algunas investigaciones más emergentes indican que un alto nivel de CaPsi colectivo aporta en el desempeño de equipos (Luthans, Avolio, & Avey, 2014). En palabras de los autores se podría decir que los trabajadores que componen esta muestra a nivel global de Capital Psicológico, tienen un importante desarrollo de lo que ellos llaman el “héroe interior”.

Al mirar el Capital Psicológico de manera específica en la muestra estudiada, al comparar las 4 dimensiones entre sí, se identifica que la muestra tiene un desarrollo más alto en la dimensión Eficacia, es decir, que son personas que en su mayoría tienden a elegir tareas y emprendimientos que presentan un desafío y se motivan en hacer el esfuerzo necesario para lograr sus metas con éxito según Luthans & Youssef, (2004). Al analizar los ítems que miden esta dimensión, la muestra se concentra en un nivel alto respecto de la afirmación “Tengo confianza en mí mismo cuando me contacto con personas ajenas a mi Organización (p.ej., proveedores, usuarios, redes)

para discutir problemas” y en otros ítems que se relacionan con tener confianza en sí mismos para analizar problemas/soluciones de largo plazo, al discutir sobre las estrategias de la Organización, a la hora de fijar metas/objetivos en su área de trabajo, como a la hora de presentar información a un grupo de colega.

En cuanto a la dimensión Esperanza, esta se muestra en un nivel medio tendiente a alto, es decir son una muestra de trabajadores que proactivamente genera múltiples vías en una situación dada para lograr metas y que, al ejecutar una vía, las personas con esperanza demuestran capacidad para iniciar alternativas predeterminadas para continuar hacia el logro de la meta, es decir pueden proponer caminos alternativos para conseguir sus metas y obtener lo que quieren.

Esta dimensión se manifiesta en su mayoría en el ítem que señala “En este momento, considero que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo”, junto con “En este momento, estoy poniendo toda mi energía para alcanzar mis metas laborales” y “Si me encontrara bloqueado en el trabajo, se me podrían ocurrir varias maneras de superarlo”

La dimensión Resiliencia de modo general también se concentra mayoritariamente en un nivel alto y con presencia en el nivel medio, bastante similar al caso de la dimensión Eficacia, significa que la muestra tiende de manera general a tener la habilidad de recuperarse bien después de la adversidad, conflicto o fracaso siendo capaces de perseverar cuando se enfrentan a una responsabilidad mayor o progreso.

Esto se explica con mayor fuerza en el ítem que afirma que “Suelo manejar los problemas de una u otra forma en el trabajo” y “Puedo sobrellevar los momentos difíciles en el trabajo, porque ya he pasado por dificultades antes” junto a las ideas de sobrellevar las situaciones estresantes y de forma autónoma en el trabajo si es necesario.

Al profundizar en las respuestas que miden esta dimensión en el instrumento, cabe destacar que ocurren dos situaciones, por una parte, existe un ítem que considera una valoración invertida y por otro lado es este mismo ítem donde la muestra alcanza una distribución diferente, se posiciona en un nivel bajo en cuanto a “Cuando tengo un percance en el trabajo, tengo problemas para superarlo, para seguir adelante” donde más de la mitad de la muestra expresa estar “de acuerdo y muy de acuerdo”.

La dimensión Optimismo, a diferencia de las demás, se representa mayoritariamente en un nivel con tendencia media, aun cuando tiene representación en el nivel alto, esto significa que son personas con un nivel medio en cuanto a tomar crédito personal por los eventos positivos en su vida, que pueden alejar medianamente la culpa personal de los acontecimientos negativos, por lo que evitan medianamente la depresión, la culpa, la auto-culpa, las reflexiones culposas y la desesperación según (Luthans, Avolio, & Avey, 2014). Desde Seligman (1998) se podría decir que también en un nivel medio la muestra atribuye los eventos positivos a un origen personal, permanente y generalizado, y por tanto atribuyen desde un nivel medio los eventos negativos a un origen externo, temporal y específico de la situación.

Respecto la escala que mide esta dimensión, al igual que la Resiliencia, contiene 2 ítems que consideran valoración invertida y de la misma manera es ambos ítems donde la muestra mayoritariamente se manifiesta en un nivel bajo cuando señala que “Si algo puede salir mal en el trabajo, seguro que así será” y “En este trabajo, las cosas nunca resultan como yo lo deseo”.

Es importante considerar que tanto para la dimensión Resiliencia como Optimismo son los mismos autores del instrumento los que señalan que en cuanto a la confiabilidad de éste, que la escala de ambas dimensiones no alcanzaron niveles generalmente aceptables de consistencia interna, aun cuando el CaPsi global en todas las muestras la consistencia fue superior a los estándares, Luthans, Avolio et al., 2007. Según Leary (2008) informó que la confiabilidad de la consistencia interna para la Resiliencia y el Optimismo tendían a ser consistentemente más baja que la Eficacia y la Esperanza, y que la principal diferencia entre la naturaleza de las escalas está dada por la inclusión de los ítems con puntuación inversa, los cuales podrían reducir la confiabilidad de la escala.

Dentro de los las investigaciones realizadas en torno al CaPsi, se da una semejanza con uno de los estudios señalados en el marco empírico en cuanto a la dimensión Optimismo en particular, en la investigación que estudia los “Efectos del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo en pymes colombianas de (Contreras & Juárez, www.redalyc.org, 2013), donde la muestra también arrojó un alto nivel de CaPsi y donde el Optimismo obtuvo la menor puntuación en cuanto a la influencia de éste sobre las prácticas de liderazgo pero si un alto impacto como constructo global.

Si bien son los mismo autores los que señalan que hay evidencia de que el impacto del CaPsi fue mayor en algunas muestras demográficas que en otras, Avey y colaboradores (2011) por ejemplo descubrieron que el impacto fue más fuerte en los estudios en Estados Unidos que fuera de él, lo que los lleva a postular que hasta que no se recojan muestras globales más grandes, estas diferencias deben manejarse con precaución y podrían deberse a sesgos específicos de la muestra, aspecto que también podría estar influyendo en este punto.

Si bien las investigaciones indican que al medir la dimensión Optimismo como la Eficacia impactan en el desempeño laboral, podría pensarse que un Optimismo con resultados más bajos mostraría que la muestra tiene un bajo o mediano desempeño laboral, pero al ser parte de un constructo superior como lo es el Capital Psicológico, y este se presenta en un nivel tendiente a alto en la muestra total, pondría a ésta con un desempeño que se presupone óptimo o al menos por sobre lo adecuado.

En cuanto al objetivo específico N°2 “Detectar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores y trabajadoras de nivel administrativo técnico profesional, considerando el género”.

Al mirar los resultados de la muestra desde la perspectiva del género, son más las trabajadoras del género femenino las que alcanzan un nivel alto de Capital Psicológico global respecto del género masculino. Y por su parte los hombres concentran mayor presencia en el nivel medio de CaPsi global. Si bien los estudios indican que no hay diferencias significativas entre géneros respecto a la inteligencia ni a la motivación ni a la solución de problemas, ni motivación, ni competencia, entre otros, en esta muestra se dan algunas diferencias y que podrían explicarse en este punto, dado a que de las 4 dimensiones que componen el constructo de orden superior, el cual se comprobó empíricamente que los empleados que tienen los 4 componentes del CaPsi presentan un mejor desempeño y satisfacción que cuando tienen un solo componente, son las mujeres quienes alcanzan los mayores porcentajes en las dimensiones de Esperanza, Resiliencia y Optimismo y los hombres alcanzan mayor nivel sólo en la dimensión Eficacia, por sobre las mujeres.

Esto también podría explicarse respecto de las diferencias y/o características inherentes al género, considerando lo expuesto en los marcos de referencia, hay investigaciones que sostienen que las mujeres son percibidas por sus empleadores como más responsables y comprometidas, asociado a la motivación, cualidades o aspectos relacionadas a la dimensión Esperanza como la

fuerza de voluntad. Junto con esto también las mujeres fueron caracterizadas como más tolerantes a las tareas rutinarias aspectos que se relacionan con la dimensión Resiliencia, como el sentido de responsabilidad creciente y la adaptación. Larson y Luthans (2007) encontraron relaciones entre el nivel de resiliencia de los trabajadores y el nivel de satisfacción, compromiso y felicidad, es decir, en coherencia, todas características que se relacionan con niveles altos de Capital Psicológico y que se muestran en los resultados de este estudio, ubicados en mayoría en el género femenino.

En cuanto al Optimismo si bien es la dimensión más baja en la muestra, son las mujeres las que aparecen con mayores puntuaciones en el nivel alto y son los hombres quienes representan la mayoría dentro del nivel medio. En este sentido sería el género femenino de la muestra quienes hacen una mayor atribución interna la cual se define por los autores como relativamente estable y global con respecto a los eventos positivos actuales y futuros, basados en evaluaciones flexibles y realistas respecto de los logros posibles a alcanzar en determinadas situaciones. Si bien hay estudios que señalan que son los hombres los que suelen estar más predispuestos a tener expectativas de éxito en el trabajo, pero para los autores la dimensión se centra más bien en las características descritas y no en lo que las personas esperan que ocurran como eventos deseables y positivos en el futuro.

Por otro lado, es el género masculino el que tiene un mayor porcentaje de representación en el nivel alto respecto de la dimensión Eficacia por sobre el género femenino. Bandura (1997) postula que son las mismas experiencias vividas las que llevan a las personas conseguir nuevas experiencias de éxito, elevando la eficacia en las personas, junto con otros aspectos como la experiencia vicaria, la persuasión verbal y los estados emocionales, en este último punto coincide con las investigaciones que los hombres son percibidos con mayores expectativas de éxito, ya que las emociones positivas aumentan la eficacia percibidas.

En cuanto al objetivo específico N°3, “Conocer el Capital Psicológico global y específico en trabajadores en distintas etapas de desarrollo, del nivel administrativo técnico profesional, considerando la edad”.

Desde la mirada que incluye el Capital Psicológico global posiciona la mayoría de los resultados en el nivel alto, específicamente en los trabajadores en la etapa de Adulthood media (41 a 65 años) por sobre la Adulthood temprana (20 a 40 años), esto podría explicarse dado lo que plantea la

literatura del desarrollo humano y la aplicada al comportamiento organizacional. Esta adultez media considera que las personas se encuentran en su máximo rendimiento intelectual según Papalia et al., 2009 en la mitad de la adultez media. Se entienden mayores experiencias de vida y grados de madurez que permiten afrontar las situaciones de mejor manera antes, los intereses están puestos en hacer un mejor aprovechamiento del tiempo de vida y de consolidación y estabilidad emocional.

En la perspectiva del comportamiento organizacional, plantea que los empleadores valoran la experiencia, ética y los criterios aplicados al trabajo, en mayores etapas de adultez. En este sentido la muestra tiene un mayor porcentaje de promedios más altos, a lo largo de todas las dimensiones, es decir, aparecen los trabajadores en la Adultez Media como más Eficaces, con más Esperanza, más Resilientes y con más Optimismo, que los trabajadores ubicados en la Adultez temprana, en el nivel alto, siendo estos tendientes a generar al mismo tiempo mejor comportamiento organizacional positivo y por tanto generar mayores conductas deseadas en la Organización, mejor bienestar psicológico, ya que hay evidencia que señala que hay una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral, por consecuencia serían éstos trabajadores que podría tener un mejor desempeño laboral.

Y por el contrario, las características propias asociadas a la Adultez Temprana podrían explicar por qué el porcentaje más alto se da en el nivel medio por sobre la Adultez Media, según la literatura, por una parte en esta etapa se está iniciando en la vida laboral, hay una menor experiencia y consolidación de los conocimientos a practicar, podría aparecer una cierta rigidez de pensamientos que hiciera más lento el crecimiento; una parte de éstos trabajadores pueden estar en perfeccionamiento aún a nivel de educación y/o capacitaciones y los intereses están más bien puestos en generar crecimientos e independencia económica, también se caracterizan por buscar distintas experiencias más que generar compromisos afectivos con la organización, que según estudios expuestos en el marco empírico, generan menos compromisos con el desempeño, y con el logro de las metas organizacionales. No obstante, cabe señalar que dentro de este nivel medio en el que se posiciona mayoritariamente los trabajadores en etapa de Adultez temprana, alcanzan altos niveles en la dimensión Optimismo por la A. media y por sobre las demás dimensiones incluido el CaPsi global.

Objetivo N°4 “Examinar el Capital Psicológico global y específico en trabajadores de nivel administrativo técnico profesional, considerando la antigüedad en organizaciones”.

En el caso de la muestra estudiada, al mirar el Capital Psicológico global y específico, dividido en 4 etapas de desarrollo profesional según (Fernández N. , 2002), cabe señalar que el autor menciona que las etapas de Madurez y Maestría se dan al tener más de 10 años de antigüedad, para efectos de este estudio y de un mejor análisis y dada las características de la muestra se realizó un corte quedando en la etapa de Madurez entre 10 a 20 años de antigüedad y la Maestría en más de 20 años de antigüedad en la Organización.

A partir de lo anterior es que los resultados muestran un nivel alto de CaPsi global y específico, con una representación del 100% de los trabajadores, que se ubican en la etapa de Maestría, es decir que llevan más de 20 años de Antigüedad en la Organización y que a su vez se ubican en los trabajadores que se encuentran en Adultez Media. Esto es relevante ya que se muestra una coherencia con la literatura e investigaciones que señalan aspectos como, hay una relación positiva de la antigüedad con la productividad, como también en la relación antigüedad y satisfacción laboral, entre antigüedad y compromiso afectivo organizacional (Engagement), entre otras, todas variables organizacionales que se relacionan con los beneficios y ventajas que proponen los autores respecto al valor del Capital Psicológico y su desarrollo en cuanto al bienestar psicológico de los trabajadores y a las ventajas competitivas que genera.

Considerando la relación con la edad, la muestra también presenta lo que señala lo expuesto por investigación relacionada con la antigüedad en el estudio de compromiso afectivo señalando que la edad provoca cambios en el comportamiento y actitudes en el trabajo y que ambas tienen una correlación positiva y significativa con el compromiso afectivo, indicando que éste cambiará en el transcurso de las etapas de desarrollo profesional de las personas, debido a las diferencias en las percepciones por sus experiencias de vida, según Allen & Meyer, (1993) en (Máynes & Nuño, 2013), todos aspectos que se relacionan con el Capital Psicológico.

Una segunda mayoría en el nivel alto, se ve representada por los trabajadores en etapas de Introducción (menos de 2 años de antigüedad), lo que para (Máynes & Nuño, 2013) se ubicaría en una etapa temprana siendo menores de 30 años de edad. Este dato podría ser relevante al considerar la investigación “Influencia de género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios” de (Carrillo, Solano, Martínez, & Gómez, 2013), quienes evidencian en su estudio

que los niveles más elevados de satisfacción laboral se encontraron en los profesionales de 20 y 30 años y en los mayores de 61 años de edad, lo que coincide de cierta manera lo expuesto por (Robbins & Judge, 2009) en estudios que explican la relación con la edad y la satisfacción en forma de U que se dio en ciertas muestras.

Respecto a las dimensiones se dan diferencias entre sí, donde los porcentajes más altos de la muestra en puntuación se dan en la Eficacia yendo de menos a más, desde la etapa de Introducción luego Crecimiento, Madurez y Maestría, es decir, de menor a mayor cantidad de años de antigüedad en la Organización, coincidente con los resultados por la variable Edad de este estudio, mayor Eficacia en la A. Media versus la A. Temprana.

La Esperanza y Resiliencia mantienen resultados muy similares en el nivel alto, y coherente con el comportamiento de la muestra es la dimensión Optimismo la que se mantiene con menor representación.

Se manifiesta una menor Esperanza y Optimismo en los trabajadores que pertenecen a la etapa de Madurez (entre 10 y 20 años de antigüedad).

VII. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las principales conclusiones de esta investigación.

En primera instancia me referiré a la Pregunta de Investigación, la cual ha guiado el trabajo realizado y hace mención a: ¿Cómo se caracteriza el Capital Psicológico de forma global y específico en una muestra de trabajadores pertenecientes al nivel administrativo técnico profesional, según género, edad y antigüedad en la Organización? Considerando todo lo expuesto en las etapas de esta investigación, como los contextos, teorías, investigaciones, instrumentos, descripción y discusión de los resultados, concluyo que la respuesta a esta pregunta es la siguiente:

Al identificar los aspectos que caracterizan el Capital Psicológico (CaPsi) a nivel Global en la muestra, se puede concluir como primera idea, que en general todas las personas de alguna forma poseemos un cierto nivel de CaPsi, desde un desarrollo primario en adelante, (o potenciales de poseerlo) dado que resulta muy difícil que no hubiera ninguno, por el simple hecho de constituir

un aspecto psicológico y desarrollable que resulta inherente a los seres humanos. Esto se menciona dado que, es distinto hablar de niveles de Capital Psicológico, ya sean Altos, Medio o Bajos, como una característica.

En el caso de la muestra de trabajadores del nivel administrativo técnico profesional pertenecientes a 4 Organizaciones distintas de las regiones V y Metropolitana y de distintos sectores de la industria, ésta se caracterizó por poseer en promedio un nivel medio en su límite superior y con una alta representación y concentración en un nivel alto, como se dijo personas que tienen un alto nivel de lo que los autores llaman un “héroe interior”, con importantes niveles de Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo y que junto con eso poseen un buen nivel de desempeño, buenos niveles de satisfacción laboral, un cierto compromiso afectivo organizacional (Engagement), con herramientas que les permiten combatir el estrés, generando comportamientos organizacionales positivos y con adecuados grados de bienestar psicológicos, todos aspectos que suman relevantemente a cualquier Organización, en términos de contar con un activo importante o dicho de otra manera con el principal Capital o en complemento con los demás capitales que poseen las Organizaciones y que les colabora a generar Ventajas Competitivas en el mercado y de manera sustentable, si se considera que todos los demás aspectos son replicables por las empresas, menos las personas.

Es decir, si bien esta muestra está compuesta por 4 sub muestras intencionadas que son intencionadas, pero si se piensa que, si fuera de una sola Organización, el beneficio es tendiente a lo mismo que aquí se expone.

Respecto del Capital Psicológico específico, hay que destacar que las 4 dimensiones que lo componen también se concentran de modo general entre un nivel medio y alto, con más presencia en el nivel alto, que desde la definiciones podemos concluir que son trabajadores que son capaces entre mediana y altamente capaces de “tener la confianza o autoeficacia para hacer el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas que pueden ser difíciles, de hacer una atribución positiva sobre tener éxito ahora y en el futuro; perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, reorientar los caminos a las metas con el fin de tener éxito y cuando se ven enfrentados y/o a la adversidad, pueden aguantar y recuperarse e incluso ir más allá para alcanzar el éxito de lo propuesto, (Luthans.F, Youssef, & Avolio, 2007).

Si se quiere mirar en detalle desde lo particular, hay que destacar que la muestra se caracteriza dentro de las 4 dimensiones por poseer con menor fuerza en la generalidad de la muestra y de los distintos análisis, la dimensión Optimismo, es decir si hubiera que darle un orden de presencia a las dimensiones dentro del nivel alto, la muestra se caracteriza por tener más Eficacia en primer lugar, Resiliencia y Esperanza prácticamente a un mismo segundo nivel y se caracteriza por ser menos Optimista.

Esto último significaría que la muestra se caracteriza principalmente por tener “la convicción o la confianza de si respecto de su propia capacidad para movilizar la motivación, los recursos cognitivos o los cursos necesarios de acción para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto dado”

Respecto a la dimensión Optimista se podría concluir que la muestra si bien mayoritariamente presenta en el nivel medio sus puntuaciones más bajas fueron específicamente en hacer atribuciones externas, inestables y específicas de acontecimientos negativos como la incertidumbre y el otro punto que se relacionan que a pesar de sus esfuerzos perciben que las cosas nunca salen como las desean. (Tabla N°6). No obstante, se debe considerar que esta dimensión posee 2 ítems en la escala de valoración invertida que según los autores podrían estar influyendo en los resultados, dada la consistencia más baja en esta dimensión dentro del Instrumento PCQ (Cuestionario Capital Psicológico), tomando en cuenta además que hay otras investigaciones que también arrojan esta dimensión como la menos influyente, además de los alcances que tienen los tamaños de las muestras y los contextos socioculturales.

Cabe destacar que si bien la muestra no presentó ningún nivel bajo a nivel global de CaPsi, si ocurrió en el caso de las dimensiones Eficacia y Esperanza, aunque con muy baja presencia, podría decirse que son casos aislados.

Respecto a analizar la muestra del Capital Psicológico global y específico para las trabajadoras y trabajadores en términos de género, la muestra se caracteriza por poseer niveles más altos de CaPsi global en el género femenino y por ser el género masculino el de mayor presencia en el nivel medio. Esto se debe considerar guardando las proporciones, respecto de que hay estudios que indican que las diferencias entre hombres y mujeres en relación al trabajo no son significativas, no obstante, en esta muestra son las mujeres quienes caracterizan la muestra con mayores niveles de CaPsi global y en las dimensiones Esperanza, Resiliencia y Optimismo, a

excepción de la dimensión Eficacia, donde la muestra se caracteriza por tener mayor fuerza en el género masculino. Tal como se expuso en la discusión de los resultados, esto podría deberse a características generales asociadas al género.

Se podría concluir que esta muestra se caracteriza mayoritariamente por ser los trabajadores del género femenino las que podrían tener mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso y felicidad, y sería caracterizar por ser los trabajadores del género masculino los que al ser más Eficaces si se mira de manera independiente, los que podrían tener un cierto mejor desempeño laboral, según Stajkovic & Luthans, 1998a; Sadri & Robertson, 1993; véase también Bandura, 2000; Bandura & Locke, 2003 en (Luthans et al.,2014)

En cuanto al CaPsi global y específico en relación a las etapas de desarrollo (edad), se concluye que las principales características muestran su nivel más alto en los trabajadores que se encuentran en la etapa de desarrollo de Adulthood Media (41 a 65 años), por sobre los que se encuentran en la Adulthood Temprana, donde prevalecen las características propias de la etapa de desarrollo y de madurez, siendo los trabajadores de la A. Media los que se encontrarían en un máximo rendimiento intelectual y con mayores experiencias de vida e intereses los que influirían y desde el comportamiento organizacional se explicaría por ser los que generan mayores conductas positivas deseadas en una Organización y poseerían un mayor grado de satisfacción laboral, estabilidad dada las evidencias empíricas de estas variables.

Al mismo tiempo según la Edad, se caracterizan por ser más Eficaces en la A. Media, Resilientes y con Esperanza y coherente con lo ya expuesto más bajos en el Optimismo. Y en los niveles medios de CaPsi y en específico son los trabajadores de la A. Temprana (20 y 40 años) los que destacan. Desde el nivel alto de CaPsi y dada la alta puntuación en la dimensión Eficacia, serían los Adultos Medios los que tendrían un mejor nivel de desempeño laboral y de satisfacción.

Si miramos el Capital Psicológico global y específico desde la perspectiva de la Antigüedad en la Organización, se concluye que se caracteriza por ser los trabajadores que alcanzan la etapa de desarrollo profesional de Maestría (más de 20 años de antigüedad) los que alcanzan el 100% de presencia en un nivel alto, seguidos más tarde por los de etapa de Introducción. Por una parte, existe una relación positiva entre Antigüedad y Productividad, como también entre Antigüedad y satisfacción laboral y Compromiso afectivo organizacional (Engagement). Esto es relevante dada las investigaciones y literatura, habría una relación entre la Etapa de desarrollo de las personas y

los años de Antigüedad en la Organización que producen los mismos efectos cuando hay Capital Psicológico alto, aspecto que valdría la pena profundizar en el futuro.

En las dimensiones se concluye que la muestra es más Eficaz va desde la etapa de Introducción, Crecimiento, Madurez y Maestría, siendo estos últimos los más eficaces, es decir los mayores grados de Eficacia en este estudio sería los trabajadores que poseen mayor Antigüedad en la Organización. Al mismo tiempo éstos se caracterizan por poseer mayores niveles de Esperanza y Resiliencia y en menor grado el Optimismo.

Todo lo anterior permite concluir que el Objetivo General y específicos son alcanzados en su totalidad para

La Reflexión que nace a partir de este trabajo, es que se considera importante conocer el constructo del Capital Psicológico de Luthans et al., 2007, si bien es un concepto emergente, se han realizado algunas investigaciones en el mundo, pero no las que podrían llegar a ser, dada la importancia y lo beneficioso que trae consigo, por una parte, porque nace de los mismos avances que la propia disciplina de la Psicología ha tenido, como la Psicología Positiva, la Psicología Organizacional Positiva, es decir, se avanza en el conocimiento de las personas, de cómo somos, de cómo funcionamos, de lo que somos capaces, y en todos los beneficios para el desarrollo humano y el bienestar psicológico, social, físico, etc., que potencialmente se pueden alcanzar.

Lo anterior se considera relevante no sólo para las personas en el mundo del trabajo como lo han estudiado los autores y como se ha trabajado a lo largo de este estudio, sino para la persona o sujeto en todo lo que realice como tal.

Aquí se planteó que, las empresas trabajan y se desarrollan a partir de distintos tipos de capitales, financieros (lo que se tiene), intelectuales (lo que se sabe), sociales (a quien conoces), etc. este constructo nos plantea la idea de capital a partir de “lo que se es”, como una fortaleza, como una ventaja competitiva para las Organizaciones y empresas, y en mi opinión el capital más importante dado que las personas somos únicas e irrepetibles, es decir, las empresas podrán replicar muchos aspectos del mundo de los negocios, prácticas económicas, financieras, estrategias, etc., pero jamás podrán replicar a sus trabajadores y en su Capital Psicológico.

Se considera que sería importante que los empleadores de nuestro país y de otros, pudieran conocer este Capital, pero no basta con eso, considero que antes de la Visión, Misión, debe

instalarse en la Filosofía de las Organizaciones, de esta manera podría estar plasmado en su Plan de negocios, en sus estrategias, en sus Políticas organizacionales, Procedimientos, en sus Gestiones para ser más eficaces y en especial en sus áreas de Recursos Humanos, si entienden que esta área es un socio estratégico para cualquier meta que se pretenda alcanzar.

Lo anterior se plantea ya que los autores proponen, en términos de implementación, realizar Intervenciones breves, tienen experiencias donde han medidos sus resultados trabajando cada una de las dimensiones del CaPsi, como lo son la Eficacia, la Esperanza, la Resiliencia y el Optimismo, con importantes resultados de mejoras en el corto plazo y con directa relación en el aumento de los rendimientos, y además con muy bajos costos de implementación.

En un sentido más personal y crítico, se considera que no sólo basta con conocer el constructo como tal y como funciona, sino que veo lo fundamental que es en primera instancia, el estar consciente de nuestras propias fortalezas, hacerse consciente de los recursos personales que cada uno tiene para abordar y tomar mejores decisiones en la propia vida incluido el aspecto del trabajo y la administración del desarrollo de la vida profesional. Lamentablemente nuestra sociedad e idiosincrasia tiende a resaltar más los aspectos negativos, las debilidades pensando más tiempo en “lo que falta” que en lo que se tiene respecto de “lo que se es”, podría ser más conveniente, estar consciente de nuestras fortalezas para hacer uso de ellas en lo que refiere a hacerse cargo de los desafíos y en los aprendizajes que se pueden abrazar.

En este sentido los autores se refieren respecto del CaPsi y sus dimensiones, como el “héroe interior” que todos llevamos dentro de sí, presupongo que lo plantean desde el punto de vista de que las personas poseen fortalezas para “salvarse a sí mismas”, más que esperar un héroe externo en una especie de salvataje, quizá un aspecto propio y cultural que no permite visualizar a este héroe interior se podría deber a que se está más acostumbrado a que el reconocimiento venga más desde otros que hacerlo nosotros mismos y darle valor.

Si bien los autores invitan al desarrollo de este héroe interior y se implemente en las Organizaciones, dependerá mucho de cómo internalizan este constructo los empleadores, ya que este funciona en condiciones dignas, sustentables, con claridad en los roles, en las funciones, en los procesos, etc. tanto para hombres como para mujeres, de todas las edades y años de permanencia en la Organización, para no confundan la idea de “héroe interior” con la de “mártir”.

En cuanto a los alcances y limitaciones de este estudio, se debe considerar que los análisis están hechos a partir del acceso a la muestra de 4 distintas Organizaciones de las regiones V y Metropolitana, por lo que no mide una realidad de una sola Organización que permita dar cuenta del Capital Psicológico con el que cuenta, como del mismo modo, se pueda generalizar considerando que la muestra es de tipo no probabilística, es intencionada, no obstante dados las insipientes investigaciones en Chile, se considera un aporte el realizar un estudio que se acerque a la realidad nacional por ser de tipo exploratoria y en especial descriptiva, ya que sólo ha habido investigaciones de tipo correlacional tanto en Chile como en el exterior.

Probablemente en una investigación como esta, si bien se sabe es medida en un momento único, podría tener otros resultados en una muestra más amplia y del tipo probabilística que pueda tener mayores grados de confiabilidad, validez y representación.

En términos de futuras investigaciones, cabe señalar varios aspectos, por un lado, si bien hay investigaciones que dan cuenta de que no existen diferencias significativas en cuanto a desempeño laboral entre hombres y mujeres es importante destacar que al menos en este estudio si bien no hay una sustancial diferencia entre géneros en cuanto al Nivel alto de CaPsi, son las trabajadoras del género femenino las que alcanzan mejores puntuaciones, tal vez profundizar de una adecuado abordaje pueda servir a derribar ciertos mitos respecto a eso al menos en nuestra sociedad, profundizando en los complementos entre géneros, si se consideran los lineamientos de la OIT y del Ministerio del trabajo en la agenda hacia el 2030. También se considera relevante que dentro de las mediciones que consideren la variable género puedan considerarse en el futuro aspectos más inclusivos considerando que este constituye una definición más cultural que de identidad de género.

En cuanto a tipos de estudios, se considera que vale la pena seguir investigando en las correlaciones de variables personales (sociodemográficas) y variables organizacionales como, según funciones, puestos de trabajo, estilos de liderazgo, selección de personal como diferencias entre Organizaciones del tipo Privado y Público.

Poder hacer investigaciones del tipo Cualitativo respecto al Capital Psicológico se considera necesario para poder seguir ampliando este constructo, poder conocer en mayor profundidad los aspectos cualitativos podrían permitir además orientar de mejor manera las intervenciones de CaPsi individuales y de equipo.

Si se quiere llevar el Capital Psicológico más allá de sus aplicaciones en el mundo del trabajo, se considera que también se podría trabajar en capacitaciones en otros espacios como por ejemplo, en padres y cuidadores en cuanto a competencias parentales se refiere, adolescentes, organizaciones sociales, etc. y en especial en adultos mayores dados los resultados de este trabajo en cuanto a altos niveles de CaPsi en la Adulthood Media y en la etapa de Maestría en cuanto a más años de antigüedad y las características de nuestra población y planes de jubilación que podrían mejorar la Calidad de Vida de los adultos mayores si conocen, internalizan y desarrollan mayores grados Eficacia (autoconfianza), Esperanza, Resiliencia y Optimismo.

Y por último, así como se creó el instrumento Psychological Capital Questionnaire (PCQ) creado por Luthans et al., 2007 en Estados Unidos, se han realizado adaptaciones a éste en España y Argentina especialmente, se considera necesario el realizar una adaptación y validación del Cuestionario de Capital Psicológico para Chile, en especial si se avanza en las investigaciones y en abrazar este constructo que tanto suma al desarrollo, al bienestar psicológico y en última instancia a la felicidad de las personas. Las Organizaciones pueden si quieren convertirse en Organizaciones Saludables.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J., & Molero, J. (Enero de 2014). Capital Psicológico Positivo.

Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de la Psicología*, 30(1), 294 - 301.

doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>

Bakker, A., & Rodríguez, A. (29 de 03 de 2012). *Psicología de la Salud Ocupacional Positiva: Un enfoque necesario en las Organizaciones*. Obtenido de www.infocop.es:

http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3852

Bakker, A., Rodríguez, A., & Derks, D. (2012). La Emergencia de la Psicología de la Salud ocupacional Positiva. *Psicothema*, 66-72.

- Bortoni, P. (2015). *www.pulso.cl*. Obtenido de <http://www.pulso.cl/noticia/economia/economia/2015/07/7-66960-9-estudio-de-randstad-entre-34-paises-chile-es-el-octavo-con-menor-satisfaccion.shtml>
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M., & Gómez, C. (2013). "Influencia de género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Latino-Am.Enfermagem*, 21(6), 13-20.
- Contreras, F. (19 de 10 de 2011). *www.dinero.com*. Recuperado el 9 de 9 de 2016, de <http://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/la-gestion-del-capital-psicologico/137667>
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología Positiva: una nueva perspectiva en Psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2). doi:ISSN 1794-9998
- Contreras, F., & Juárez, F. (2013). *www.redalyc.org*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 247-264. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007>
- Corcione, A. C. (11 de Noviembre de 2015). Capital Psicológico: Un constructo fundacional dentro de la Psicología Organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8(2), 50-55. Obtenido de file:///C:/Users/vaio/Downloads/473-2450-1-PB.pdf
- Corrales, M. L. (23 de 11 de 2009). *www.degerencia.com*. Recuperado el 10 de 9 de 2016, de http://www.degerencia.com/articulo/la_inversion_en_capital_psicologico_dentro_de_las_organizaciones_
- CPC. (2015). *www.cpc.cl*. Obtenido de <http://www.cpc.cl/wp-content/uploads/2015/11/Estudio-del-impacto-de-la-reforma-laboral-en-el-empleo-la-productividad-y-calidad-de-vida-de-los-trabajadores.-Agosto-de-2015.pdf>
- Cubeiro, J. C. (24 de 10 de 2012). *jcubeiro.blogspot.cl*. Obtenido de <http://jccubeirojc.blogspot.cl/2012/10/capital-psicologico.html>
- Delgado, L., & Castañeda, D. (2011). Relación entre Capital Psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta colombiana de Psicología* , 61-70.

- Donoso, I., & Marcus, K. (s.f.). *www.enhancingpeople.com*. Obtenido de http://www.enhancingpeople.com/paginas/diplomados/Modulo_V8/biblio_V8/finales/I.DONOSO_K.MARCUS.pdf
- Empresa, P. y. (14 de Noviembre de 2010). *www.psicologiyempresa.com*. Obtenido de <http://psicologiyempresa.com/aplicaciones-de-la-psicologia-organizacional.html>
- Experiencie, V. (5 de 9 de 2016). *www.valuexperiencie.com*. Obtenido de <http://www.valuexperience.com/identificando-capital-psicologico-las-empresas/>
- Fernández, I. (28 de 11 de 2013). *www.ignaciofernandez.cl*. Obtenido de http://www.ignaciofernandez.cl/sitio2/documentos/Capital_psicologico_positivo.pdf
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. (U. L. Rioja, Ed.) *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 68 - 70.
- González Zúñiga Godoy, C. (2004). La Psicología Postiva: un cambio en nuestro enfoque patológico clásico. *Liberabit*(10), 82-88. doi:ISSN: 1729-4827
- Gutiérrez, J. P. (2016). Evaluación de una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 34(12), 4-25. doi:ISSN 1856-1594
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. En R. H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (págs. 4 - 6). México D.F.: Mc Graw Hil.
- INE. (2002). *www.ine.cl*. Obtenido de http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/censos_poblacion_vivienda/censo2002/glosario_censal/pdf/glosariocenso.pdf
- Jahan, S. (3 de febrero de 2015). *www.undp.org*. Obtenido de <http://hdr.undp.org/es/repensar-el-trabajo-por-y-para-el-desarrollo-humano>
- Lamas, M. (Enero a Abril de 2000). *www.redalyc.org*. (E. N. Historia, Ed.) *Cuicuilco*, 7(18). doi:ISSN: 1405-7778
- Lorente, L., & Vera, M. (Julio-Agosto de 2010). Las Organizaciones Saludables: el engagement en el trabajo. (U. J. I, Ed.) *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(73), 16-20. Recuperado el 9 de 9 de 2016, de <http://pdfs.wke.es/1/5/4/2/pd0000051542.pdf>

- Luthans, F., Avolio, J., & Avey, J. (2014). Manual del Cuestionario de Capital Psicológico. Estados Unidos: Mind Garden INC.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press. Recuperado el 2 de 09 de 2016, de http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43468935/_Fred_Luthans_Carolyn_M._Youssef_Bruce_J._Avolio__BookFi.org.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1473101711&Signature=N%2B5e%2FeHb7RTwQd22AP8hi6MnERw%3D&response-content-disposition=inlin
- Máynes, A., & Nuño, J. (2013). *www.research.net*. Recuperado el 2 de Enero de 2017, de https://www.researchgate.net/profile/Jose_Pablo_Nuno/publication/279798990_Edad_antiguedad_y_posicion_en_la_organizacion_Analisis_de_su_relacion_con_el_compromiso_organizacional/links/559af05708ae5d8f3937f7f4.pdf
- Miguel, M. L. (4 de 9 de 2014). *alquimiacoach.com*. Obtenido de <http://alquimiacoach.com/el-iq-hace-que-te-contraten-pero-es-el-eq-el-que-hace-avanzar-tu-carrera-profesional/>
- Minsal. (2013). *www.minsal.cl*. Obtenido de <http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>
- Moreno-Jimenez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., & Rodríguez, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24(1), 79-86. doi:ISSN 0214-9915
- Negocios, E. y. (septiembre de 2015). *www.economiaynegocios.cl*. Obtenido de <http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=186941>
- OCDE. (2004). *www.ocde.org*. Obtenido de <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/37020456.pdf>
- OIT. (2008). *Acuerdo Tripartito Programa Nacional de trabajo Decente*. Santiago: ILO.
- OIT. (2016). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2016). *www.ilo.org*. Obtenido de http://www.ilo.org/global/research/topics/labour-standards-and-socially-inclusive-globalisation/lang-es/index.htm?facetcriteria=RES=PUB&facetdynlist=WCMS_193584

- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (Diciembre de 2014). Diseño y Validación de la escala CaPsi para medir el Capital Psicológico. *Liberabit*, 20(2). doi:ISSN 1729-4827
- Papalia, D., Wenkos, S., & Duskin, R. (2009). *Desarrollo Humano*. México, DF: Mc Graw Hill.
- Pazos Beceiros, C. (2002). La Globalización Neoliberal y su incidencia en la Salud. *Revista Cubana Salud Pública (on line)*, 22-37.
- Pennsylvania, W. U. (Julio de 2009). www.knowledgeatwharton.com.es. Obtenido de <http://www.knowledgeatwharton.com.es/article/el-concepto-de-capital-psicologico-se-abre-paso-en-las-empresas/>
- Perea, J. (Abril de 2007). Administración y Globalización: Una Perspectiva Psicológica. *IIPSI*, 10(1), 145-161. doi:ISSN: 1560-909X
- Polo, J., Palacio, J., De Castro, A., Mebrak, M., & Velilla, J. (16 de Septiembre de 2013). Riesgos Psicosociales: La Psicología Organizacional Positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3). doi:ISSN 0120-5552
- Porter, M., & Kramer, M. (2006). Estrategia y Sociedad. *Harvard Bussines Review. América Latina*, 3-15.
- Ramírez, M. d. (2016). www.cetep.cl. Obtenido de <http://www.cetep.cl/web/?p=10282>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Salanova, M. (2008). www.integraorg.com. Obtenido de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
- Salanova, M. (3 de 2009). Organizaciones Saludables, Organizaciones Resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23. Obtenido de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1>
- Salanova, M. (s.f.). La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. (A. B. De Vicente, Entrevistador) Recuperado el 31 de Agosto de 2016, de <https://www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf>
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una Mirada Más Positiva a la Salud Ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: aportaciones del equipo Wont. (U. J. I,

- Ed.) *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30. Recuperado el 30 de Agosto de 2016, de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/organizaciones%20saludables.pdf>
- Salessi, S. (Noviembre de 2013). Capital Psicológico. *4to Congreso Internacional de Investigación*. La Plata, Argentina: Universidad Nacional de la Plata .
- Sarao, M. T. (Enero de 2012). Recuperado el 29 de Agosto de 2016, de <http://132.248.9.195/ptd2013/mayo/407534768/407534768.pdf>
- SENCE. (Octubre de 2015). *www.sence.cl*. Obtenido de http://www.sence.cl/601/articles-4980_recurso_07.pdf
- Social, M. d. (2016). *www.mintrab.gob.cl*. Obtenido de <http://www.mintrab.gob.cl/nuestro-ministerio/mision-y-objetivos/>
- Suñol, S. (2006). Aspectos Teóricos de la Competitividad. *Ciencia y Sociedad*, 179-198.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, I. (Septiembre de 2001). *www.scielo.cl*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>
- Trujillo Dávila, M. A., & Guzmán Vásquez, A. (2007). Desafíos Globales como Megatendencias Empresariales. *Universidad & Empresa* , 141-167.
- Ulloa, I. F. (31 de 10 de 2013). *www.dialnet.com*. Obtenido de <file:///C:/Users/vaio/Downloads/Dialnet-ComportamientoOrganizacionalPositivo-5104984.pdf>
- www.scielo.sld.cu*. (s.f.). Recuperado el 03 de 09 de 2012, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-519X2008000100002&script=sci_arttext

IX. ANEXOS

A continuación se presentan los Anexos utilizados en la presente investigación.

ANEXO N°1 Instrumento Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ)

For use by GINA TENDERINI only. Received from Mind Garden, Inc. on October 26, 2016

CUESTIONARIO DE CAPITAL PSICOLOGICO

Versión de autoreporte

Nombre:

Fecha:

ID Organización:

ID Persona:

A continuación se presentan afirmaciones que describen cómo se ve usted mismo en este momento. Utilice la escala para indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas. Encierre su respuesta en un círculo, según este rango de respuesta:

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Tengo confianza en mí mismo cuando analizo un problema de largo plazo para encontrar una solución.	1	2	3	4	5	6
2. Tengo confianza en mí mismo cuando represento a mi área de trabajo en una reunión con los directivos.	1	2	3	4	5	6
3. Tengo confianza en mí mismo cuando contribuyo en discusiones sobre la estrategia de la organización.	1	2	3	4	5	6
4. Tengo confianza en mí mismo cuando ayudo a fijar objetivos/metras en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5. Tengo confianza en mí mismo cuando me contacto con personas ajenas a mi organización (p.ej., proveedores, usuarios, redes) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6
6. Tengo confianza en mí mismo cuando presento información a un grupo de colegas.	1	2	3	4	5	6
7. Si me encontrara bloqueado en el trabajo, se me podrían ocurrir varias maneras para superarlo.	1	2	3	4	5	6
8. En este momento, estoy poniendo toda mi energía en alcanzar mis metas laborales.	1	2	3	4	5	6
9. Hay muchas formas de resolver cualquier problema.	1	2	3	4	5	6
10. En este momento, considero que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
11. Se me ocurren muchas maneras de alcanzar mis actuales metas laborales.	1	2	3	4	5	6
12. En este momento, estoy cumpliendo las metas laborales que me he fijado.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando tengo un percance en el trabajo, tengo problemas para superarlo, para seguir adelante.	1	2	3	4	5	6
TA-289 – PCQ Self-Rater- Spanish						

© 2007 Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
14. Suelo manejar los problemas de una u otra forma en el trabajo.	1	2	3	4	5	6
15. Puedo estar "por mi cuenta" –por así decirlo- en el trabajo, si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6
16. Suelo tomarme con calma las situaciones estresantes del trabajo.	1	2	3	4	5	6
17. Puedo sobrellevar los momentos difíciles en el trabajo, porque ya he pasado por dificultades antes.	1	2	3	4	5	6
18. Siento que puedo gestionar muchas cosas a la vez en este trabajo.	1	2	3	4	5	6
19. Cuando las cosas en el trabajo son inciertas para mí, suelo esperar lo mejor.	1	2	3	4	5	6
20. Si algo me puede salir mal en el trabajo, seguro que así será.	1	2	3	4	5	6
21. Siempre miro el lado amable de las cosas en relación con mi trabajo.	1	2	3	4	5	6
22. Soy optimista acerca de cómo será mi futuro en relación con el trabajo.	1	2	3	4	5	6
23. En este trabajo, las cosas nunca resultan como yo lo deseo.	1	2	3	4	5	6
24. Mi actitud hacia este trabajo es "después de la tempestad viene la calma".	1	2	3	4	5	6

TA-289 – PCQ Self-Rater - Spanish

ANEXO N°2 Encuesta Básica de recopilación datos: Género, Edad y Antigüedad
en la Organización

ENCUESTA

A Continuación, favor señalar los siguientes datos:

1.- Favor indicar con un "x" dentro del recuadro su respuesta.

GÉNERO: Masculino

Femenino

2.- Favor indicar dentro del recuadro su edad.

AÑOS DE EDAD:

3.- Favor indicar dentro del recuadro la cantidad de tiempo que pertenece a esta Organización (empresa).

AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN:

¡Muchas Gracias!

Anexo N°3: Carta de Consentimiento



**Escuela de Cs. Jurídicas y Sociales
Carrera Psicología
Memoria II**

Viña del Mar, 28 Octubre de 2016

Distinguido (a) Señor(a):

Junto con saludarle, me presento ante usted como Gina Tenderini Poblete, Rut: 13.464.375-7, alumna de 5to año de la carrera de Psicología de la Universidad Viña del Mar, quien se encuentra realizando un estudio referido a medir el nivel de Capital Psicológico en relación al género, edad y antigüedad en la Organización, trabajo requerido para la obtención del título de Psicólogo.

Le solicito su colaboración en este estudio respondiendo en su lugar de trabajo el cuestionario que se le ha entregado y agradezco desde ya vuestra disposición para contestarlo. Su participación en este estudio podría ayudar a orientar el Diseño de Programas que favorezcan el desarrollo de las personas. Es importante que lo haga con tranquilidad. Si tiene alguna duda, favor consultar.

La información que se obtenga es confidencial y será utilizada sólo con propósitos investigativos en el contexto de la Memoria, asegurando el anonimato de su persona y de la Organización, en los informes que se elaboren.

He comprendido lo que se requiere y acepto participar en este estudio en las condiciones ya señaladas.

Firma del Participante

Anexo N°4: Licencia de Psychological Capital Questionnaire. Mindgarden INC.

For use by GINA TENDERINI only. Received from Mind Garden, Inc. on October 26, 2016



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for the above named person to use the following copyright material for his/her thesis or dissertation research:

Instrument: Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)

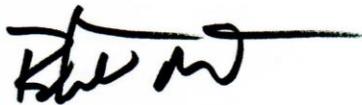
Authors: Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.

Copyright: 2007 Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all media.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,



Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com