

Alejandro Cuadra-Peralta, Óscar Sjöberg Tapia, Christian Beyle, Costanza Veloso-Besio, Juan Leiva Barrios, Cristian Muñoz Pineda e Iván Mally Guerra

RESUMEN

El capital psicológico es un concepto reciente que ha despertado un especial interés debido a su efecto sobre las actitudes deseadas, la cual se compone de satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital. El propósito de este estudio es analizar la relación existente entre capital psicológico y actitudes deseadas de los trabajadores insertos en el sector público y privado, que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile.

Se tomó una muestra de 505 personas a los cuales se aplicó una batería que midió actitudes deseadas y capital psicológico. Se realizó un análisis correlacional. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre capital psicológico y las variables asociadas a actitudes deseadas, existiendo una mayor correlación con satisfacción laboral ($r= 0,45$), seguido por satisfacción vital ($r=.40$) y compromiso organizacional ($r= 0,32$).

Introducción

Capital psicológico

Se entiende por Psicología Positiva el estudio científico de aquellas experiencias positivas, rasgos positivos, las instituciones positivas y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2005; Contreras y Esguerra 2006). Esta disciplina propone enfocarse en las cualidades positivas de las personas en vez de centrarse en los aspectos negativos como lo ha hecho la psicología tradicional (Seligman y

Csikszentmihalyi, 2000). Es en este contexto donde emerge el comportamiento organizacional positivo (COP), el cual contempla de manera general el estudio y aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Dentro del COP, ha cobrado importancia creciente el concepto de 'capital psicológico', el cual es un estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que va más allá del capital humano y social, que comprende la inversión en tiempos y esfuerzos necesarios para el desarrollo

de las habilidades correspondientes para la mejora del rendimiento y la competitividad (Luthans *et al.*, 2005; Luthans y Youssef-Morgan, 2017). Avey *et al.* (2010) plantean que el capital psicológico está conformado por ciertos recursos psicológicos positivos tipo estado que han sido ampliamente estudiados y consecuentemente relacionados con el bienestar. Al mismo tiempo, éste se relaciona con las actitudes y conductas organizacionales positivas, tales como satisfacción laboral, desempeño y compromiso organizacional (Avey *et al.*, 2010; Luthans *et al.*, 2007, 2008, 2010).

El capital psicológico se define como un estado de

desarrollo psicológico positivo individual que se caracteriza por poseer cuatro componentes: a) tener confianza (autoeficacia) para asumir y realizar el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles; b) hacer atribuciones positivas (optimismo) sobre el éxito actual y futuro; c) perseverar hacia las metas cuando sea necesario y redireccionar, cuando sea necesario, los caminos hacia dichas metas (esperanza) para tener éxito; y d) cuando uno se vea asediado por los problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse (resiliencia) para alcanzar el éxito (Luthans *et al.*, 2007a). Dicho capital está conformado por estos cuatro recursos psicológicos de tipo

PALABRAS CLAVE / Actitudes Deseadas / Capital Psicológico / Compromiso Organizacional / Satisfacción Laboral / Satisfacción Vital /

Recibido: 15/12/2017. Modificado: 08/10/2018. Aceptado: 11/10/2018.

Alejandro Cuadra-Peralta. Doctor en Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, España. Académico, Universidad de Tarapacá (UTA), Chile. Dirección: Escuela de Psicología y Filosofía, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Tarapacá. Avenida 18 de Septiembre N° 2222, Casilla 7-D, Arica, Chile. e-mail: alejandrocuadraperalta@gmail.com

Óscar Sjöberg Tapia. Ph.D., Universidad de Tarapacá, Chile. Chile Académico, Universidad Arturo Prat, Chile. e-mail: oscar.sjoberg@unap.cl

Christian Beyle. Ph.D., University of Sheffield, RU. Académico Universidad Católica del Norte, Chile. e-mail: christian.beyle@ucn.cl

Costanza Veloso-Besio. Candidata a Doctor en Psicología,

Universidad Complutense de Madrid. Académica, Universidad de Tarapacá, Chile. e-mail: cvelosob@academicos.uta.cl

Juan Leiva Barrios. Psicólogo, Universidad de Tarapacá, Chile. Profesiobnal, Universidad de Tarapacá, Chile. e-mail: juan.fco.leiva.barrios@gmail.com

Cristian Muñoz Pineda. Psicólogo, Universidad de Tara-

pacá, Chile. Profesional, Universidad de Tarapacá, Chile. e-mail: cjmp91@hotmail.com

Iván Mally Guerra. Psicólogo, Universidad de Tarapacá, Chile. Profesiobnal, Universidad de Tarapacá, Chile. e-mail: roldofomally@gmail.com

PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ITS RELATIONSHIP WITH DESIRED ATTITUDES

Alejandro Cuadra-Peralta, Óscar Sjöberg Tapia, Christian Beyle, Costanza Veloso-Besio, Juan Leiva Barrios, Cristian Muñoz Pineda and Iván Mally Guerra

SUMMARY

Psychological capital is a recent concept that has aroused special interest due to its effect on desired attitudes, which is composed of job satisfaction, organizational commitment and life satisfaction. The purpose of this study is to analyze the relationship between psychological capital and desired attitudes of workers inserted in the public and private sector, who, in turn, are evening students of the Arturo Prat University of Santiago de Chile. A sample of 505 people was

taken to which a battery was applied that measured desired attitudes and psychological capital. A correlational analysis was performed. The results showed positive and statistically significant correlations between psychological capital and the variables associated with desired attitudes, there being a greater correlation with job satisfaction ($r= 0,45$), followed by life satisfaction ($r= 0,40$) and organizational commitment ($r= 0,32$).

CAPITAL PSICOLÓGICO E SEU RELACIONAMENTO COM ATITUDES DESEJADAS

Alejandro Cuadra-Peralta, Óscar Sjöberg Tapia, Christian Beyle, Costanza Veloso-Besio, Juan Leiva Barrios, Cristian Muñoz Pineda e Iván Mally Guerra

RESUMO

O capital psicológico é um conceito recente que despertou interesse especial devido ao seu efeito nas atitudes desejadas, que é composta por satisfação no trabalho, compromisso organizacional e satisfação de vida. O objetivo deste estudo é analisar a relação entre capital psicológico e atitudes desejadas de trabalhadores inseridos no setor público e privado, que, por sua vez, são estudantes da tarde da Universidade de Arturo Prat de Santiago do Chile. Uma amostra de 505

peçoas foi levada para a qual foi aplicada uma bateria que medeia as atitudes desejadas e o capital psicológico. Foi realizada uma análise correlacional. Os resultados mostraram correlações positivas e estatisticamente significativas entre o capital psicológico e as variáveis associadas às atitudes desejadas, com uma maior correlação com a satisfação no trabalho ($r= 0,45$), seguida da satisfação da vida ($r= 0,40$) e compromisso organizacional ($r= 0,32$).

estado que conforman dicho capital psicológico (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo) son relativamente maleables y, por tanto, susceptibles de desarrollo (cambio), a diferencia de los recursos tipo rasgo, que son relativamente estables y difícil de cambiar (Luthans *et al.*, 2007a).

Investigaciones previas han demostrado que cuando se combinan los cuatro componentes del capital psicológico, estos logran constituir un factor principal de segundo orden el cual logra predecir mejor tanto el rendimiento como la satisfacción, que cada uno de los componentes por separado (Luthans *et al.*, 2007a).

A continuación se profundizará sobre los elementos que componen el capital psicológico.

Autoeficacia. La autoeficacia es una variable que posee influencia en la elección y selección de respuestas, como en el esfuerzo y la perseverancia de

las personas cuando se enfrentan a diferentes situaciones ambientales. La autoeficacia es la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros y resultados (Azaña *et al.*, 2014).

Salanova (2008) sostiene que dicho concepto posee influencia en la conducta, pensamiento y sentimiento de las personas. Por una parte, influye en la elección de conductas, evitando las situaciones que creemos superan nuestras capacidades, eligiendo aquellas que somos capaces de dominar. Por otro lado, la autoeficacia ayuda a determinar cuánto esfuerzo realizar para confrontar ciertos obstáculos, como la cantidad de tiempo y persistencia en lograr ciertos objetivos. Niveles bajos en autoeficacia llevan al abandono temprano, mientras que altos niveles de dicho concepto, generan perseverancia.

Optimismo. El optimismo es comprendido como un proceso psicológico que implica la posibilidad de obtener resultados positivos frente a alguna situación, ya sea por alguna causa externa o temporal, que son específicas al momento de determinar un acontecimiento como negativo y, a su vez, por los aspectos internos y estables para considerar algún evento como algo positivo (Seligman, 2005). El optimismo es una característica cognitiva referida a perspectivas universales de resultados positivos (Luthans *et al.*, 2008).

El optimismo se entiende como una perspectiva positiva hacia el futuro (Carver y Scheier, 2005) o como un estilo atribucional a la hora de analizar las situaciones (Luthans *et al.*, 2007). En el caso de las negativas, estas se deberían a causas externas, temporales y específicas; y las positivas a causas opuestas, es decir, personales, permanentes y

generalizadas. Impulsa al trabajador a esperar que le sucedan cosas buenas. En general, una actitud optimista ante las adversidades se relaciona con la confianza y la persistencia en la conducta (Carver y Scheier, 2005). Una actitud pesimista hace que las personas se exhiban como dudosas y vacilantes. Como es de suponer, estas diferencias tienen efecto en la forma de afrontar los cambios, las adversidades y situaciones estresantes en el trabajo. Con una conducta o mirada optimista se logran utilizar estrategias centradas en las problemáticas existentes, especialmente cuando se enfrentan situaciones que son controlables, mientras que ante situaciones incontrolables, estas son aceptadas tal como son. Además, se amplía la visión aceptando nuevas situaciones y los problemas como reales (aunque no se puedan resolver), adoptando la mejor interpretación posible de estos aunque la

situación no pueda cambiarse; por el contrario, con un estilo atribucional pesimista se reacciona negando las situaciones (Salanova, 2008).

Esperanza. La esperanza se entiende como un estado positivo de motivación basada en la capacidad percibir y encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la agencia necesaria para auto-motivarse a través de cogniciones firmes que permiten iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías (Snyder, 2002). En términos específicos, la esperanza depende de la relación de tres factores: objetivos/metras, agencia y planes de acción (Snyder y López, 2002). Los trabajadores buscan lograr sus objetivos a través de un sentido de agencia personal, lo cual le otorga la fuerza de voluntad para conseguir sus objetivos.

Salanova (2008), sostiene que aquellos trabajadores que poseen alta dosis de esperanza están motivados a lograr sus objetivos, a través del desarrollo de planes para conseguir lo que desean. Además, si dichos planes no se logran, poseen la capacidad de desarrollar planes alternativos.

La evidencia empírica ha demostrado que la esperanza tiene un efecto sobre las actitudes organizacionales deseables, tales como el rendimiento, la satisfacción, el compromiso o la competencia personal percibida (Snyder, 2002; Luthans *et al.*, 2005, 2007a, b, 2008; Youssef y Luthans, 2007; Wandeler y Bundick, 2011).

Resiliencia. Dentro del contexto organizacional positivo, la resiliencia es entendida como la capacidad de recuperarse, combatir o enfrentar a la adversidad, el conflicto o el fracaso, e incluso de acontecimientos positivos, fomentando con esto el progreso y mayor responsabilidad (Luthans y Youssef, 2007).

Algunas de las características que poseen las personas con un alto nivel de resiliencia en el trabajo son: competencia social, habilidad en la solución de problemas, autonomía y el sentido de propósito futuro.

Las personas resilientes se envuelven mejor en los ambientes que son poco estables (ya sean tanto a nivel de clima laboral como de rotación de personal) que las personas con baja competencia de resiliencia, debido a que las personas que poseen esta característica afrontan mejor los cambios, adversidades y riesgos.

Algunos estudios han logrado demostrar que existen relaciones positivas entre la resiliencia y los niveles de satisfacción, compromiso organizacional y felicidad (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). A nivel individual y organizacional, la resiliencia posee un gran impacto en el desarrollo y desempeño sostenido de las organizaciones en tiempos caracterizados por inestabilidad (Luthans, 2011).

Actitudes deseadas

Debido a que estudios anteriores han probado la relación entre capital psicológico y diversas actitudes de los empleados, Avey *et al.* (2011) generaron en su meta-análisis una tipología bidimensional de actitudes de los empleados: las que son deseables (satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital), y las que son indeseables (cinismo, estrés, ansiedad e intenciones de abandono) para los objetivos de las organizaciones. Estas dos distinciones no pretenden ser los extremos de un continuo actitudinal más amplio, sino más bien una categorización de las actitudes. Esta distinción entre actitudes deseables e indeseables de los empleados puede aplicarse a la mayoría de las circunstancias. De acuerdo con Avey *et al.* (2011), investigaciones previas han sugerido que el capital psicológico se relaciona positivamente con actitudes deseables del trabajador, mientras que lo hace negativamente con actitudes indeseables de éstos. Un mecanismo explicativo básico del efecto del capital psicológico en las actitudes de los empleados es que aquellos más altos en capital psicológico esperan que les sucedan cosas

buenas en el trabajo (optimismo), creen que son los responsables de su propio éxito (eficacia y esperanza), y son menos sensibles a los reveses (resiliencia) en comparación con quienes presentan niveles más bajos de capital psicológico.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se comprende como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (García, 2010). Desde esta perspectiva se desprende que el trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando, a raíz del mismo, vive sentimientos de bienestar, placer o felicidad (Leal *et al.*, 2004).

Compromiso organizacional. El compromiso organizacional se entiende como la fijación o identificación con la organización, particularmente cuando el individuo cree firmemente en los valores y metas organizacionales y demuestra un fuerte deseo por permanecer en la organización. Es importante destacar que este concepto se refiere a un empleado leal, que se identifica con la organización (i.e., se siente orgulloso e internaliza las metas organizacionales) y se involucra con la empresa (i.e., existe un esfuerzo personal por las metas organizacionales) (Kim *et al.*, 2005).

Satisfacción vital. La satisfacción vital es la valoración global que la persona hace sobre su vida, comparando lo que ha conseguido, sus logros, con lo que esperaba obtener, sus expectativas. Es considerada como un estado psicológico resultante de la interacción del individuo (personalidad) con su entorno, el cual se puede dividir en dos; el micro-social (estado civil, familia, participación social, satisfacción laboral, apoyo social), y el macro-social (ingresos, cultura) (Díaz, 2001; Moyano y Ramos, 2007).

El primer meta-análisis sobre capital psicológico evidenció una relación entre capital psicológico y actitudes deseadas, reportándose una correlación de $r = 0,54$ con satisfacción

laboral, $r = 0,48$ con compromiso organizacional y $r = 0,57$ con satisfacción vital, (Avey *et al.*, 2011), pero en el mismo meta análisis se encontró que los resultados no son homogéneos en todos los contextos. Al parecer el capital psicológico puede ser más influyente en estudios realizados en los Estados Unidos que en otros países. También parece relacionarse más fuertemente en el sector de servicios, en comparación con el sector industrial. No obstante, en términos generales, estos estudios evidencian que las personas que poseen un mayor capital psicológico están más satisfechos con su trabajo y comprometidos con la organización (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

El objetivo general del presente estudio es analizar la relación del capital psicológico con actitudes deseadas. Las hipótesis planteadas son:

Hipótesis 1: Capital psicológico correlaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con satisfacción laboral.

Hipótesis 2: Capital psicológico correlaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con satisfacción vital.

Hipótesis 3: Capital psicológico correlaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con compromiso laboral.

Método

Participantes

La muestra estuvo conformada por 505 trabajadores de los sectores público y privado que, a su vez, son estudiantes vespertinos de la Universidad Arturo Prat, sede Santiago de Chile, o asisten a cursos de capacitación de dicha institución. El 52,8% de la muestra eran hombres y 47,5% mujeres, con edad promedio de 37 (DS=6,4). El 64% pertenecía a organizaciones públicas y el 36% a privadas. Respecto del estado civil, 53,8% eran solteros, 33,7% casados y 11,5% separados. El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico por disponibilidad.

Para medir capital psicológico se utilizó la adaptación española del Cuestionario PCQ de Azanza *et al.* (2014). La validez de la adaptación española se realizó mediante ecuaciones estructurales, donde los índices de bondad de ajuste obtenidos mostraron un ajuste satisfactorio: $\chi^2(164)=404,58$; GFI= 0,90; CFI= 0,91 y RMSEA= 0,06. Además, la fiabilidad compuesta fue alta en todas las escalas: autoeficacia= 0,87; esperanza= 0,86; optimismo= 0,86 y resiliencia= 0,81. La consistencia interna para la presente investigación fue de α total= 0,932; α autoeficacia= 0,866; α esperanza= 0,856; α optimismo= 0,833 y α resiliencia= 0,806.

Para medir satisfacción laboral se aplicó la escala de Piccolo *et al.* (2012). El formato de respuesta se presenta en una escala tipo Likert de siete alternativas que van desde 1 (completamente en desacuerdo) a 5 (completamente de acuerdo). El coeficiente de fiabilidad de la escala para esta investigación fue de $\alpha=0,753$.

Para medir compromiso organizacional se utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007), la cual consta de 19 afirmaciones en formato Likert. La consistencia interna para esta investigación fue de $\alpha=0,965$.

Para medir satisfacción vital se utilizó la Escala de Satisfacción Vital de Diener *et al.* (1985). Consta de cinco ítems con alternativas de respuesta múltiple que evalúan los juicios cognitivos globales sobre la satisfacción con la propia vida. Cada afirmación es medida en una escala Likert de siete opciones, en que 1 representa 'fuertemente en desacuerdo' y 7 'fuertemente de acuerdo'. Esta escala es ampliamente utilizada y ha evidenciado propiedades psicométricas adecuadas a través de diversos estudios (Erdogan *et al.*, 2012). El coeficiente de fiabilidad de la escala para esta investigación fue de $\alpha=0,897$.

El muestreo se realizó en las dependencias de la Universidad Arturo Prat, sede Santiago de Chile. A cada participante se le proporcionó un cuadernillo que contenía los instrumentos correspondientes a cada variable. Antes de responder los cuestionarios, los participantes firmaron una carta de consentimiento informado, en que se explicaban los objetivos de la investigación, el carácter voluntario de la participación y el derecho de resguardar su identidad.

Resultados

Lo primero que se contrastó fue si capital psicológico conformaba un constructo de segundo orden. Para ello se realizó un análisis factorial cuyos resultados se presentan en la Tabla I. Al realizar un análisis factorial con las variables autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, se obtiene una solución de un factor, que explica el 71,8% de la varianza. La matriz de componentes es reportada en la Tabla I. De acuerdo con los resultados obtenidos anteriormente, se confirma la relación existente entre las variables que conforman el constructo de segundo orden capital psicológico.

También se realizó un análisis factorial con las actitudes deseadas, a saber (Tabla II): satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital, dando una solución unifactorial que explicó el 71,6% de la varianza. Este paso se realizó para validar el uso de las actitudes deseadas, no solo como una clasificación que agrupa variables relevantes, sino como un constructo general.

TABLA I
MATRIZ DE COMPONENTE
CAPITAL PSICOLÓGICO

Variabes	Carga factorial
Autoeficacia	0,78
Esperanza	0,90
Resiliencia	0,88
Optimismo	0,82

Método de extracción: análisis de componentes principales.

TABLA II
MATRIZ DE COMPONENTE
ACTITUDES DESEADAS

Variabes	Carga factorial
Satisfacción laboral	0,90
Satisfacción vital	0,79
Compromiso	0,84

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la Tabla III se pueden apreciar las correlaciones encontradas entre capital psicológico y las actitudes deseadas como constructo de segundo orden, sí como también la relación entre capital psicológico y actitudes deseadas de manera separada; esto es, satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital. Las correlaciones de mayor magnitud se obtuvieron para capital psicológico y satisfacción laboral ($r=0,45$), seguido de capital psicológico y satisfacción vital ($r=0,40$), y finalmente capital psicológico y compromiso organizacional ($r=0,32$). Al revisar las correlaciones de cada uno de los componentes de capital psicológico, tomados individualmente, y las actitudes deseadas, se observa que las correlaciones de mayor magnitud se dan con satisfacción

TABLA III
CORRELACIONES DE PEARSON ENTRE CAPITAL
PSICOLÓGICO Y ACTITUDES DESEADAS

	Actitudes deseadas	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional	Satisfacción vital
Capital psicológico	0,408**	0,450**	0,321**	0,408**
Optimismo	0,371**	0,413**	0,280**	0,411**
Esperanza	0,450**	0,451**	0,380**	0,363**
Resiliencia	0,291**	0,355**	0,240**	0,303**
Autoeficacia	0,232**	0,296**	0,157*	0,290**

** Significativa a 0,01; * significativa a 0,05.

laboral, seguido de satisfacción vital y compromiso organizacional. A su vez, el componente de capital psicológico que obtuvo las correlaciones más fuertes con cada una de las actitudes deseadas fue esperanza ($r_{SL}=0,45$, $r_{CO}=0,38$, $r_{SV}=0,36$). El componente que obtuvo las correlaciones de menor magnitud con las actitudes deseadas fue autoeficacia ($r_{SL}=0,29$, $r_{CO}=0,15$, $r_{SV}=0,29$). Por último, cuando se analiza la relación entre cada uno de los componentes de capital psicológico y actitudes deseadas, como un indicador compuesto por las tres actitudes, la correlación de mayor magnitud se obtiene para esperanza ($r=0,45$), seguido de optimismo ($r=0,37$), resiliencia ($r=0,29$) y autoeficacia ($r=0,23$).

Discusión

Hoy en día existe una fecunda línea de investigación alrededor del capital psicológico, especialmente en relación al impacto que tiene sobre variables de interés para la psicología de las organizaciones y disciplinas afines. Específicamente, en el primer meta-análisis al respecto, Avey *et al.* (2011) estudiaron la relación de este constructo con las actitudes deseadas, esto es, satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital. Esta investigación continuó esta senda, examinando la correlación entre capital psicológico y actitudes deseadas tomadas en conjunto e individualmente, en una muestra de trabajadores chilenos.

Las correlaciones obtenidas entre capital psicológico y actitudes deseadas fueron positivas, de magnitud moderada, y estadísticamente significativas. En relación a los resultados obtenidos en el meta-análisis de Avey *et al.* (2011), se evidencia una fuerte semejanza con los hallazgos reportados en la presente investigación. La única correlación que difiere ligeramente es la de capital psicológico y compromiso organizacional, $r=0,45$ en el meta-análisis y $r=0,32$ en el presente estudio, pero esta

diferencia está dentro de los márgenes de error.

Este trabajo buscó contribuir a la relación entre capital psicológico y actitudes deseadas, relación que es reportada en el primer meta-análisis de Avey *et al.* (2011) sobre capital psicológico. No obstante, este primer meta-análisis no tomaba en cuenta la relación directa de las tres variables que componen las actitudes deseadas simultáneamente, ya que como todo meta-análisis consideraban investigaciones que analizaban de manera separada la relación entre capital psicológico y satisfacción vital o satisfacción laboral o compromiso, pero no evaluando los mismos sujetos la relación entre estas tres variables y capital psicológico. Por ende los autores del meta-análisis tampoco pudieron reunir las tres variables en un solo indicador: actitudes deseadas, cuestión que realizamos en este estudio.

Como implicación práctica se puede señalar que, si se tiene en cuenta que el capital psicológico está conformado por recursos psicológicos positivos tipo estado (esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo), los cuales son relativamente maleables y, por tanto, susceptibles de desarrollo (Luthans *et al.*, 2007b), aquellos profesionales del área de recursos humanos que deben elaborar iniciativas para mejorar la satisfacción laboral, compromiso organizacional y satisfacción vital de sus trabajadores podrían implementar programas de capacitación que estén centrados en desarrollar los cuatro componentes señalados. Esto adquiere especial interés si se considera que la satisfacción laboral es una de las variables *output* clave en comportamiento organizacional, y que una baja satisfacción laboral de los trabajadores es una

potencial fuente de bajo desempeño y conflictividad.

Dentro de las limitaciones a mencionar está que en los intentos de evaluar globalmente la relación del constructo capital psicológico con actitudes deseadas se genera un indicador de actitudes deseadas, considerando las variables incluidas en el meta-análisis mencionado; ahora bien dicho indicador no puede ser considerado como un constructo claramente definido, ya que, por ejemplo, difícilmente podría considerarse exhaustivo al haber otras actitudes deseadas que no están contempladas acá, como conducta ciudadana organizacional o *engagement*, por señalar algunas.

Futuros estudios debieran ampliar las actitudes deseadas a aquellas variables como las mencionadas en el párrafo anterior, además de analizar los efectos diferenciales que podrían haber de acuerdo a la naturaleza de la organización, tales como empresas de servicios o empresas productivas.

REFERENCIAS

- Avey J, Luthans F, Youssef C (2010a) The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *J. Manag.* 36: 430-452.
- Avey J, Luthans F, Smith R, Palmer N (2010b) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *J. Occupat. Health Psychol.* 15: 17-28.
- Avey J, Reichard R, Luthans F, Mhatre K (2011) Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Devel. Quart.* 2: 127-152.
- Azanza G, Domínguez A, Moriano J, Molero F (2014) Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales Psicol.* 30: 294-301.
- Betanzos N, Paz F (2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales Psicol.* 23: 207-215.
- Carver C, Scheier M (2005) Optimism. En Snyder CR, Lopez SJ (Eds.) *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. Oxford, RU. pp. 231-243.
- Contreras F, Esguerra G (2006) Positive psychology: A new perspective in psychology. *Diversitas: Persp. Psicol.* 2: 311-319.
- Díaz G (2001) El bienestar subjetivo, actualidad y perspectivas. *Rev. Cub. Med. Gen. Integ.* 17: 572-579.
- Diener E (1994) El bienestar subjetivo. *Psychosoc. Intervent.* 3: 67-114.
- Diener E, Emmons R, Larsen R, Griffin S (1985) The Satisfaction With Life Scale. *J. Personal. Assess.* 49: 71-75.
- Erdogan B, Bauer T, Truxillo D, Mansfield L (2012) Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *J. Manag.* 38: 1038-1083.
- Kim WG, Leong JK, Lee YK (2005) Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospital. Manag.* 24: 171-193.
- Larson M, Luthans F (2006) Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *J. Leadersh. Organizat. Stud.* 13: 46-62.
- Leal A, Román M, Alfaro A, Rodríguez L (2004) *El Factor Humano en las Relaciones Laborales*. Pirámide. Madrid, España. 474 pp.
- Luthans F, Youssef-Morgan FM (2017) Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Rev. Organizat. Psychol. Organizat. Behav.* 4: 339-366.
- Luthans F, Avolio B, Walumbwa F, Li W (2005) The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Manag. Organiz. Rev.* 1: 249-271.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Norman SM, Combs GJ (2006) Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *J. Organizat. Behav.* 27: 387-393.
- Luthans F, Avolio B, Avey J, Norman S (2007a) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Person. Psychol.* 60: 541-572.
- Luthans F, Youssef C, Avolio B (2007b) *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. Oxford, RU. 257 pp.
- Luthans F, Norman S, Avolio B, Avey J (2008) The mediating role of psychological capital in the support organizational climate-employee performance relationship. *J. Organizat. Behav.* 29: 219-238.
- Luthans F, Avey J, Avolio B, Peterson S (2010) The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Devel. Quart.* 21: 41-67.
- Moyano E, Ramos N (2007) Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum* 22: 177-193.
- Muchinsky P (2000) *Psicología Aplicada al Trabajo*. Paraninfo. Madrid, España. 488 pp.
- Piccolo R, Bon J, Heinitz K, Rowold J, Duehr E, Judge T (2012) The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most? *Leadersh. Quart.* 23: 567-581.
- Salanova M (2008) Organizaciones saludables: una aproximación desde la Psicología Positiva. *Rev. Psicol. Trab. Organiz.* 29: 153-159.
- Seligman MEP, Csikszentmihalyi M (2000) Positive psychology. *Am. Psychol.* 55: 5-14.
- Seligman M (2005) *La Auténtica Felicidad*. Imprelibros. Cali, Colombia: 448 pp.
- Snyder C (2002) Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychol. Inquiry* 13: 249-275.
- Snyder C, Lopez S (2002) *Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press. Nueva York, EEUU. 848 pp.
- Wandeler C, Bundick M (2011) Hope and self-determination of young adults in the workplace. *J. Pos. Psychol.* 6: 341-354.
- Youssef C, Luthans F (2007) Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *J. Manag.* 33: 774-801.