

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



Demarcación Teórica del Optimismo y la Resiliencia en el contexto de Capital Psicológico.

Trabajo de Grado

María Camila Sánchez Garzón

Bogotá, Colombia

2016

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



Demarcación Teórica del Optimismo y la Resiliencia en el contexto de Capital Psicológico.

Trabajo de Grado

María Camila Sánchez Garzón

Tutor de Trabajo de Grado

David Barbosa

Administración de Empresas

Bogotá, Colombia

2016

***“Sólo los que intentan lo absurdo
pueden lograr lo imposible”***

(Albert Einstein).

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	1
RESUMEN	2
Palabras Claves	2
ABSTRACT.....	2
Key Words.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	5
1.2. Objetivos de investigación	6
1.2.3. Objetivo General.....	6
1.2.4. Objetivo específico.....	6
1.3. Alcance y vinculación con el proyecto del profesor	7
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
2.1. Psicología Positiva	8
2.2. Capital Psicológico.....	10
2.2.1. Auto-eficacia	13
2.2.2. Esperanza.....	15
2.2.3. Optimismo	17
2.2.4. Resiliencia	21
3. MARCO METODOLÓGICO	26
4. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	27
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
6. REFERENCIAS	31

GLOSARIO

Autoeficacia: Es la impresión de que uno es capaz de desempeñarse de una cierta forma y de poder alcanzar ciertas metas. Es la creencia de que uno tiene las habilidades para ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones previstas (Sandoval, 2013)

Capital psicológico: El estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo, en el que se destacan el optimismo, la autosuficiencia, la resiliencia y la esperanza (Garazi, Dominguez, & Fernando, 2014)

Esperanza: Es un estado de ánimo optimista basado en la expectativa de resultados favorables relacionados a eventos o circunstancias de la propia vida o el mundo en su conjunto (Agaton, 2015)

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos (Velez, 2015)

Optimismo: Es la doctrina y la disposición de espíritu que guarda lo mejor y lo más positivo de todo en psicología, ética y filosofía (Cruz, 2014)

Psicología positiva: 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 (Contreras & Esguerra, 2006)

Resiliencia: Es la capacidad de los seres vivos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas. Cuando un sujeto o grupo es capaz de hacerlo, se dice que tiene una resiliencia adecuada, y puede sobreponerse a contratiempos o incluso resultar fortalecido por estos (Galeazzi, 2015)

RESUMEN

En este estudio se describe el constructo del Capital Psicológico y se hace el análisis de sus respectivos componentes; enfocándose en los conceptos de Optimismo y Resiliencia, con el fin de encontrar y demarcar teóricamente las diferencias que existen entre estos dos componentes. A consecuencia de la frecuente confusión entre estos dos términos en el ámbito académico, surge el interés de encontrar y analizar diferentes estudios e investigaciones que se hayan hecho hasta el momento, las cuales logren resaltar dichas diferencias, para aplicar este conocimiento a las personas con el fin de brindarles una mejor calidad de vida en el ámbito personal y profesional.

La autoeficacia, en contextos organizacionales, hace referencia a la convicción y confianza con la que cuenta un trabajador, sobre sus habilidades para trabajar su motivación, teniendo en cuenta recursos cognitivos y/o cursos de acción necesarios para proyectar y completar exitosamente una prueba específica de su vida. El optimismo, se estudia como aquel estilo de pensamiento explicativo, que carga los eventos positivos a causas internas, continuas y penetrantes, y los eventos negativos a razones externas. Por otro lado, la esperanza es la capacidad de todo ser humano para llevar a cabo acciones que lo orienten a una meta deseada, a través de la propia motivación y el pensamiento seguro y positivo. Por último, la Resiliencia es tener la capacidad de recobrar frente a la adversidad, el fracaso, o incluso cambios efectivos que pueden parecer opresores.

Palabras Claves

Capital Psicológico, optimismo, resiliencia, autoestima, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study describes the construct of Psychological Capital and the analysis of its respective components; focusing on the concepts of optimism and resilience, in order to find and narrow theoretically the differences that exist between these two components. As a result of the frequent confusion between these two terms in the academic field, emerge the interest to find and analyze different studies and research that have been made so far, which will highlight those differences, to apply this knowledge to the people in order to provide them with a better quality of life in a personal and professional field.

Self-efficacy in organizational contexts refers to the belief and confidence that a worker has, about the abilities to work the motivation, taking into account cognitive resources and action courses necessary to plan and successfully completed a specific test of the life. The optimism is studied as that style of explanatory thought, which loads the positive events due to internal, continuous and deep causes, and negative events to external reasons. On the other hand, hope is the ability of every human being to carry out actions that guide it to a desired goal, through the own motivation, safe and positive thinking. Finally, resilience is to have the ability to recover in the face of adversity, failure, or even effective changes that can seem oppressive.

Key Words

Psychological Capital, optimism, resilience, self-esteem, labor performance.

1. INTRODUCCIÓN

A través de los años, investigadores han desarrollado diferentes posturas teóricas, las cuales aportan conocimientos estructurados sistemáticamente, obtenidos mediante la observación de patrones regulares, de razonamientos y de experimentación en ámbitos específicos, a partir de los cuales se formulan preguntas, se diseñan hipótesis, se derivan principios y se crean leyes generales, así como sistemas organizados por medio de un método científico.

Uno de dichos desarrollos teóricos que cobra hoy gran relevancia es el Capital Psicológico, uno de los atributos más importantes en una persona, puesto que brinda la apreciación sobre las características y habilidades que tiene una persona para enfrentar todo tipo de situaciones de la vida cotidiana. Dos de las variables más significativas dentro de este concepto son el optimismo y la resiliencia, términos que a través de los años han generado confusión en algunos ámbitos académico, y es por ello que hoy en día no existen suficientes estudios que demarquen el alcance y contenido de cada término.

El optimismo es la tendencia que tiene una persona a enfocarse en aspectos positivos buscando siempre una solución. Una persona optimista se caracteriza por poseer ciertas cualidades tales como el entusiasmo, el dinamismo y el emprendimiento ante determinadas circunstancias, y por sobre todas las cosas, siempre vive de los hechos, es decir, con los pies bien en el suelo; mientras que por otro lado, la resiliencia hace referencia a que cada individuo se centra como alguien único y enfatiza en las potencialidades y los recursos personales que le permiten enfrentar situaciones adversas y salir fortalecido, a pesar de estar expuesto a factores de riesgo.

Aun cuando se encuentran definiciones como las referidas anteriormente, las mismas no logran dar una clara demarcación conceptual que permitan un uso más apropiado en el mundo de la academia y en el empresarial; según las evidencias, los líderes transformacionales poseen cualidades particulares que al parecer aportan de manera fundamental al éxito de las empresas. Sin embargo, en la búsqueda por identificar dichos aspectos que los caracterizan, surge una pregunta que los investigadores de liderazgo han tratado de contestar en los últimos 100 años, y es si ciertos atributos o características personales ayudan o entorpecen el proceso de liderazgo. Muchos investigadores, entre tantas características que les atribuyen a los líderes transformacionales se encuentran la capacidad para superar problemas y la creación de crear planes de acción.

En la actualidad, la presión laboral es constante y las personas deben estar dispuestas a manejar todas las situaciones que se puedan presentar, por este motivo, los seres humanos que cuentan con la capacidad de encontrar una solución a los problemas, que pueden buscar alternativas de salida cuando alguna de las estipuladas no sirva, personas que fomenten positivismo en todas las áreas, son quienes cuentan con un gran valor agregado. Es por tal motivo que, el propósito de este trabajo de investigación es identificar las diferencias que existen entre los conceptos de Optimismo y Resiliencia, para así aportar a la comprensión de los aspectos que permiten a los directivos y colaboradores alcanzar desempeños que soporten la productividad y perdurabilidad de las organizaciones.

1.1.Planteamiento del problema

Uno de los términos más nombrados hoy en día es el Capital Psicológico, el cual ha surgido a partir de la investigación empírica dentro del comportamiento organizacional positivo y se ha identificado como un factor nuclear de segundo orden (Abella L. E., 2012).

Las bases teóricas de sus cuatro componentes tienen su origen en la psicología clínica y la aplicación al contexto laboral ha sido realizada principalmente por Fred Luthans, Carolyn Youssef y Bruce Avolio (Abella L. E., 2012).

Las cuatro características más importantes y las cuales son evaluadas, arroja los cuatro componentes del Capital Psicológico: la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, los cuales son elementos claves para el trabajo y el desarrollo de las capacidades de cada individuo. Cada uno de estos componentes puede ser medido de manera válida y confiable, lo cual permite intervenir en los niveles de logro organizacional y consecuentemente en el comportamiento económico de la persona.

En relación con lo anterior, hoy en día existen algunas limitaciones en la demarcación conceptual del optimismo y la resiliencia. En razón a que se ha encontrado que el optimismo es un predictor de la resiliencia y en ocasiones pueden solaparse los constructos, algunos autores incluso sugieren que en las investigaciones en las cuales se estudie la relación entre factores situacionales

de los comportamientos del liderazgo y la resiliencia se incluya una medición del optimismo como una variable de control, para lograr, una medición más conservadora de la relación (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006)

Pese a lo anterior, se ha encontrado que no existen diferencias relevantes entre los conceptos de optimismo y resiliencia; es por esto, que el objeto de estudio para este trabajo, es concretar cuáles son las diferencias que existen entre estos dos términos y así mismo recalcar la importancia de diferenciarlos, para poder aplicarlos de la forma correcta en la evaluación del comportamiento de un individuo dentro de una organización.

El desempeño organizacional, identifica la importancia que tiene el capital psicológico de cada uno de los empleados frente a los resultados de la compañía; la productividad de la misma, se verá afectada en un gran porcentaje si los trabajadores no tienen la capacidad de adaptarse al cambio fácilmente, si estas personas no cuenta con una proyección y si no cuentan con la capacidad de resolver problemas bajo presión teniendo una atribución positiva para cumplir el objetivo final.

En el proceso de construcción y desarrollo de estos conceptos, se analizó que el ser humano tiene la capacidad de generar tanto riqueza como pobreza, en el camino que representa el trabajo con base únicamente en un soporte material y económico; es por esto, que el Capital Psicológico ofrece herramientas propias de valoración y diagnóstico que posibilitan una perspectiva creadora de la riqueza más importante de todo ser humano: *su propio Capital Psicológico*.

1.2.Objetivos de investigación

1.2.3. Objetivo General

Demarcar teóricamente los conceptos de optimismo y resiliencia como componentes del Capital Psicológico.

1.2.4. Objetivo específico

Reafirmar las características de cada uno de los constructos objeto de estudio.

1.3. Alcance y vinculación con el proyecto del profesor

En el marco de la investigación realizada para este trabajo de grado, se hace evidente la falta de información con la que cuentan los administradores en su intención de estudiar o identificar las herramientas y estrategias implementadas por personas que son consideradas líderes, y que logran llevar empresas al éxito; se considera que la falta de información se debe a que, cuando se habla acerca de un líder, usualmente las personas se fijan solamente en cómo esta persona lleva un equipo a cumplir las metas, se basan en las cualidades que tienen más que en su desempeño en los procesos dentro de la organización.

El capital psicológico en la actualidad, es una de las teorías más estudiadas y analizadas, sin embargo, aún existen vacíos importantes, en especial en términos conceptuales, los cuales requieren ser estudiados y analizados desde diferentes perspectivas. El liderazgo, como una de las cualidades más valiosas hoy en día en una organización, es un fenómeno complejo el cual debe ser abordado desde diferentes configuraciones, esto con el fin de, conseguir una comprensión más integral de lo que verdaderamente puede significarse liderazgo, y en especial el transformacional (Contreras & Barbosa, 2013)

Es por lo anterior que, se pretende con el presente trabajo aportar en la determinación de cómo es el desarrollo de las personas dentro de una organización, sus capacidades y habilidades para sobrepasar problemas y buscar soluciones rápidamente, implicando también su desempeño de líder dentro de las empresas y así lograr un impacto significativo con resultados para el proyecto de profesor *“Demarcación conceptual del liderazgo transformacional. Implicaciones para la dirección de organizaciones”*.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Psicología Positiva

Durante los últimos años, diferentes investigaciones han arrojado análisis sobre el comportamiento de los individuos, una de las ciencias más reconocidas es la psicología positiva. Seligman (2003) dijo en algún momento de la historia, que su objetivo era enfatizar y generar un mayor interés hacia una psicología más positiva es por esto que definió a la misma como aquella ciencia que no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El plan de acción para lo mismo, no solo es que arreglar aquello que está roto, es también lograr alimentar lo mejor de sí mismos. (Lupano & Castro, 2010).

La psicología positiva ha puesto sus bases sobre tres pilares iniciales: el estudio de las emociones positivas, los rasgos positivos y las instituciones positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Estos tres pilares han generado investigaciones y resultados de las mismas, útiles para la formación profesional y personal de las personas que constituyen el campo de la Administración. Actualmente se reconoce un cuarto pilar referido al estudio de los vínculos positivos (Abella L. E., 2012).

Existe un gran número de estudios sobre esta ciencia, definiciones y conceptos que han generado diferentes opiniones, críticas y comentarios que hoy en día brindan la posibilidad de evaluar distintas definiciones, las más concretas, que dan una clara idea de la definición de psicología positiva, término que abre las puertas al Capital Psicológico.

Linley, Joseph, & Harrington, en el año 2006, destacaron varias definiciones dadas por pioneros o referentes de la psicología positiva, las cuales se presentan a continuación:

- ✓ El campo de la Psicología Positiva, a un nivel subjetivo, refiere a las experiencias subjetivas: bienestar, alegría y satisfacción (en el pasado); esperanza y optimismo (para el futuro); y fluir -flow- y felicidad (en el presente). A un nivel individual refiere a los rasgos individuales positivos: capacidad de amar, vocación, perseverancia, perdón, originalidad, visión de futuro, espiritualidad, talento,

sabiduría. A un nivel grupal, refiere a las virtudes cívicas y las instituciones: responsabilidad, altruismo, moderación, tolerancia, ética. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p.5).

- ✓ La Psicología Positiva es el estudio de las condiciones y procesos que contribuyen a prosperar o, al óptimo funcionamiento de personas, grupos e instituciones. (Gable & Haidt, 2005)

- ✓ Estudio científico de las posibilidades de un desarrollo humano óptimo; a nivel meta-psicológico se propone reorientar y reestructurar teóricamente el desequilibrio existente en las investigaciones y prácticas psicológicas, dando mayor importancia al estudio de los aspectos positivos de las experiencias vitales de los seres humanos, integrándolos con los que son causa de sufrimiento y dolor; en un nivel de análisis pragmático, se ocupa de los medios, procesos y mecanismos que hacen posible lograr una mayor calidad de vida y realización personal. (Linley, Joseph, & Harrington, 2006)

Durante las investigaciones acerca de la Psicología Positiva, se encontró un término relacionado directamente con las organizaciones, el estudio de las “Organizaciones Positivas” surge de las ciencias del management que se ha definido como el estudio positivo, prospero, floreciente y vitalizante en las organizaciones (Abella E. , 2012).

Este campo de estudio se conoce más por su denominacion en habla inglesa: Positive Organizational Scholarship, donde positive se refiere a la posibilidad de optimizar los procesos y resultados de la organización, organizational se refiere a las dinamicas interpersonales y estructurales que se activan en el contexto de la ocurrencia de fenómenos positivos; y scholarship se refiere a los procesos investigativos científicos, rigurosos y basados en solidas teorías que constituyen el cuerpo del saber de este movimiento (Abella E. , 2012)

Abella (2012) afirma que desde luego, no ha sido la Psicología Positiva la primera en abordar estas tematicas en el campo organizacional, ya que hace decadas se han postulado varios constructos y enfoques orientados positiva y negativamente. Varios autores han generado diferentes teorías sobre estos conceptos las cuales se empezaran a desarrollar a continuacion.

2.2.Capital Psicológico

Fred Luthans define el Comportamiento Organizacional Positivo, más conocido como *COP*, como el estudio que evalúa las fortalezas, capacidades y habilidades psicológicas de individuos orientándolas positivamente, logrando ser medidas, desarrolladas y tratadas de forma efectiva con el fin de optimizar la gestión humana en el ámbito laboral. Dentro de este concepto, se encuentra el constructo conocido como *Capital Psicológico (CP)*, término que hace referencia al estado del desarrollo psicológico de forma positiva de todo ser humano; este se caracteriza por confiar en sí mismo para alcanzar el éxito, pensar positivamente con respecto a situaciones presentes y futuras, mantenerse fuerte para alcanzar sus logros propuestos. Permitiéndole re direccionar sus acciones si es el caso, y mantenerse de pie frente a los problemas y fracasos; siendo capaz de re direccionar sus acciones si es necesario y por último, mantenerse de pie frente a los problemas y fracasos siendo capaz de volver a comenzar e ir más lejos de lo pensado para lograr su objetivo. Estas cuatro características son conocidas como *auto-eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia*; los cuatro componentes del Capital Psicológico. (Delgado & Castañeda, 2011)

Todos los estudios relacionados con el Capital Psicológico enfocado en las organizaciones, son recientes y han tenido como objeto de estudio, el desempeño de las personas y la importancia que puede llegar a tener que los trabajadores de una organización cuenten con los componentes del mismo (Contreras & Juarez, 2013)

Las bases del significado de cada uno de estos términos tienen origen en la psicología positiva y clínica, mientras que la aplicación de los mismos en el ambiente laboral ha sido realizada por Fred Luthans, Carolyn Youssef y Bruce Avolio, personajes que han logrado establecer distintas definiciones, comparaciones, relaciones y diferencias entre los mismos. (Delgado & Castañeda, 2011)

El termino de Capital Psicológico, definición que agrupa los cuatro componentes, debe cumplir con todos los criterios tanto conceptuales como empíricos respectivos, para poder lograr ser diferenciado de los otros constructos que existen en la ciencia de la Psicología Positiva. Para esto, es necesario que este concepto centre su atención en la distinción dicotómica de lo que llamamos: Estado-Rasgo. Los dos terminos anteriormente mencionados, han sido considerados constantemente constructos independientes, sin embargo, Fred Luthans dentro de sus estudios,

hace énfasis en que las definiciones para estos dos términos, tiene relación con la estabilidad y la apertura al cambio y desarrollo. (Azanza, Domínguez, Moriano, & Molero, 2014)

A continuación, las definiciones presentadas por Fred Luthans.

Estado

- ✓ Estados positivos, momentáneos y muy cambiantes; representan los sentimientos, por ejemplo, el placer, los estados de ánimo positivo y la felicidad.
- ✓ Estados relativamente maleables y abiertos al desarrollo; los constructos incluidos son, no sólo la eficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, sino también constructos positivos como la sabiduría, el bienestar, la gratitud, el perdón, y el valor.

Rasgos

- ✓ Rasgos relativamente estables y difíciles de cambiar; representan los factores de personalidad y fortalezas, por ejemplo, evaluaciones básicas de auto-conocimiento. (Judge, Locke, & Durham, 1997) y Fortalezas de carácter and Virtudes (Peterson & Seligman, 2004)
- ✓ Rasgos positivos, muy estables, fijos y muy difíciles de cambiar; por ejemplo, la inteligencia, el talento y las características positivas hereditarias.

Con base en las anteriores definiciones, y aunque los cuatro componentes del Capital Psicológico pueden lograr tener una perdurabilidad conceptual, los rasgos de la personalidad de cada individuo se espera, sean variables, ya que lo deseable es que todas las personas estén abiertas a los cambios del mundo en desarrollo en el que viven.

El Capital Psicológico representa el conjunto de habilidades con las que cuenta cada persona para enfrentarse a la vida cotidiana, cada estructura mental brinda las opciones para la interpretación y la toma de decisiones personales ante las incidencias diarias.

El Capital Psicológico representa el arsenal con que cuenta cada persona para enfrentar la vida cotidiana, cada constructo o estructura mental ofrece las opciones para la interpretación y toma de decisiones personales ante las vicisitudes diarias. De los conceptos que involucra el capital psicológico, serán objeto de estudio la resiliencia y el optimismo por las razones ya expuestas, de

los cuales se han encontrado varias definiciones teóricas (Masis Guido, 2015), las cuales se trataran más adelante.

El concepto de Capital Psicológico, ha logrado generar un alto nivel de interés por parte del ámbito organizacional, el cual ha logrado comprender la importancia del mismo a nivel empresarial incluyendo todos los beneficios tanto para los trabajadores como para toda la organización y sus directivos. (Contreras, 2011)

Se ha encontrado que el Capital Psicológico tiene una fuerte relación con el nivel de desempeño, bienestar y satisfacción laboral en relación con el comportamiento individual y el nivel de compromiso del trabajador dentro de la organización, lo cual ha demostrado que las personas que cuentan con los cuatro componentes del Capital Psicológico presentan menos conflictos en el lugar de trabajo. Por el contrario, los empleados con bajo nivel, se muestran desinteresados, despreocupados, suelen abandonar los cargos con mayor frecuencia y las conductas que presentan logran afectar en gran porcentaje sus relaciones con compañeros. (Contreras & Juárez, 2013)

Con base en lo anterior, las cuatro características incluyen el desarrollo de procesos cognitivos y emocionales que logran manifestar la forma como los trabajadores se comportan día a día en las organizaciones, como se desempeñan laboralmente y la forma en que se relacionan. Es por esto, que el Capital Psicológico se considera gestionable y modificable el cual cambia con base en sus componentes, en las distintas formas de liderazgo organizacional y varias prácticas de dirección que se presentan. Luego de varias investigaciones se ha logrado entender la gran importancia y relación que tiene el capital psicológico con las organizaciones y sus procesos; lograr gestionar de forma correcta estos conceptos, presenta beneficios para todas las partes involucradas, ya que son muy buenos complementos para el capital social y humano. La unión de esfuerzos, crea un valor agregado para todo equipo y una ventaja competitiva, ya que son organizaciones que se preocupan por el bienestar de sus trabajadores y por ende, reciben los mejores resultados de las personas, sintiéndose agradecidos y gratificados por la misma empresa. (Contreras, 2011)

2.2.1. Auto-eficacia

Define la capacidad que tiene un ser humano para creer en sus habilidades, sus conocimientos y sus ganas por cumplir un objetivo en diferentes campos; es la fortaleza que lo lleva a cumplir metas, la confianza que tiene en sí mismo para motivarse y cumplir una tarea específica. (Delgado & Castañeda, 2011)

La auto-eficacia es el proceso donde el ser humano es capaz de juzgarse a sí mismo con el fin de mejorar. La *auto-eficacia profesional* representa la motivación hacia las metas, las ganas de cumplir objetivos y el deseo de tomar decisiones gerenciales. (Salanova et al., 2004)

Este componente es aquel que define concretamente que tan buena o hábil es una persona para cumplir lo que se propone, ya sea con sí mismo o con los demás, en todos aspectos a lo largo de su vida. Así pues, este porcentaje de cumplimiento es el que entonces determinaré que tan auto eficaz, o no, puede llegar a ser.

La autoeficacia, es el concepto que hace más fácil el éxito en la vida de una persona con base en dos razones: si una persona se considera auto eficaz, puede llegar a ser completamente honesto y llevar su mente a actuar positivamente enfocada en el logro que se proponga, y así mismo, durante este proceso, logra establecer una mejor relación con su interior ayudando a su crecimiento personal. (Celis Maya, 2015)

Mediante este constructo, es posible moldear las actitudes y conductas del ser humano para tener calidad de vida, siendo auto eficaz cada individuo logra cumplir con mayor facilidad sus objetivos, por el simple hecho de que cree en sí mismo, confía en su conocimiento y tiene muy claro de lo que es capaz de hacer; ser auto eficaz hoy en día, tiene tan alto alcance que investigaciones demuestran que las personas mejoran su nivel de motivación y de productividad sobre todo en las actividades o temas que más le apasionan. Para esto, es primordial que cada ser humano sea honesto consigo mismo y desarrolle al máximo sus gustos, pasiones y capacidades para las mismas.

Esta autopercepción, que se denomina autoeficacia, logra una profunda influencia en el nombramiento de diferentes tareas y actividades, en el esfuerzo, perseverancia y persistencia de las personas cuando se enfrentan a distintos retos, incluso este componente es tan importante para cada individuo, que logra tener impacto en sus reacciones emocionales frente a situaciones difíciles. “En definitiva, las creencias de autoeficacia representan un mecanismo cognitivo que

media entre el conocimiento y la acción y que determina, junto con otras variables, el éxito de las propias acciones.” (Prieto, 2015., p.1)

Según Bandura, autor principal del concepto de la autoeficacia, quien afirma que la creencia de las personas sobre su eficacia se logra desarrollar en cuatro fuertes creencias presentadas por Mendez (2015) a continuación:

- ✓ La manera más eficaz de crear un sentido fuerte de la eficacia surge de la adquisición gradual de complejas capacidades cognitivas, sociales, lingüísticas y físicas a través de la experiencia. Los éxitos construyen una creencia robusta en su eficacia personal. Las faltas la minan, especialmente si ocurren las faltas antes de que un sentido de la eficacia se establezca firmemente. (Mendez, 2015, pág. 1)
- ✓ La segunda manera de crear y de consolidar uno mismo la creencia de la eficacia está con las experiencias vicarias proporcionadas por los modelos sociales. Viendo la gente similar a uno teniendo éxito, se aprende. De la misma manera, observando a otros fallar a pesar de alto esfuerzo, desalienta a las personas de su propia eficacia y mina sus esfuerzos. (Mendez, 2015, pág. 1)
- ✓ La persuasión social es una tercera manera de consolidar la creencia de la gente para tener éxito. La gente que se persuade verbalmente, posee las capacidades para dominar actividades dadas y es probable movilizar mayor esfuerzo y sostenerlo cuando se presentan los problemas. (Mendez, 2015, pág. 1)
- ✓ “La gente también confía en parte en sus estados somáticos y emocionales y en sus capacidades. Interpretan sus reacciones como muestras de la vulnerabilidad.” (Mendez, 2015, pág. 1)

Para finalizar, los individuos se programan a sí mismos para alcanzar el éxito o para llegar al fracaso, ejecutando cautelosamente sus expectativas de autoeficacia, es tan simple como que el ser humano confía o no en sus capacidades. Todos los resultados que se obtienen de estos hechos (positivos o negativos) se convierten en retroalimentación para cada individuo, logrando

enriquecer su experiencia y fortaleciendo su carácter y confianza. Aunque el primer componente del capital psicológico para algunas personas suena extraño, es muy sencillo ya que cuenta con cuatro fuentes: la experiencia previa, los modelos de conducta, la persuasión por otros y por último, la evaluación del estado físico/ emocional; estas cuatro fuentes logran que una persona sea auto eficaz o no a la hora de cumplir sus objetivos.

2.2.2. Esperanza

Se define como un constructo que está considerado como aquel que genera una fuerza motivadora, aquella que permite a las personas ver un futuro prometedor, encaminándose hacia sus logros, planes y objetivos; es el componente que genera una visión en los momentos difíciles, las situaciones donde los individuos se sienten crudos para encontrar una solución. La esperanza es el proceso de crear y ejecutar un plan a futuro, generando bienestar total. También ayuda a llevar el plan exitosamente y a cumplir la tarea y su principal objetivo.

En pocas palabras, el termino esperanza significa esperar con fe. Representa el sentimiento de un individuo en los momentos difíciles, ese sentimiento que lo hace sentir que las cosas saldrán como el desea que salgan. Las personas que confían y usualmente creen que los proyectos que tienen se van a cumplir, son personas con un alto nivel de esperanza, mientras que aquellas que sufren de depresión, no esperan nada porque pierden la esperanza en todo aspecto de la vida, no tienen ningún interés y así mismo se cierran en sí mismos hasta alcanzar la etapa donde no le encuentran sentido a la vida.

En la psicología positiva, la esperanza cuenta con un soporte teórico y empírico que está asociado a la teoría que propuso Snyder, Irving y Anderson, la cual hace referencia a un estado emocional y motivacional con el fin de alcanzar el éxito en las metas propuestas y la consideración de los diferentes caminos que pueden llegar a existir para lograrlas. (Cabezas, 2013)

Para Page & Donohue, este constructo se compone de dos dimensiones; la motivación, *willpower*, y los caminos, *pathways*, es por esto que es un componente motivacional que cuenta con las expectativas para alcanzar un objetivo, o la intensidad con la que se haga, logrando un efecto deseado. (Cabezas, 2013)

Las personas que no cuentan con el componente de la esperanza en su vida, son personas que les cuesta mucho empezar de nuevo cuando fracasan o simplemente cuando algún proyecto o situación no culmina como lo esperaban. Cada persona puede llegar a ser la esperanza de otros, algunos ejemplos de esto, son los hijos y el amor. Mientras que las personas que tienen un alto nivel de esperanza, utilizan la planificación contingente a favor de prevenir obstáculos con el fin de cumplir lo que desean, identificación múltiples rutas para lograrlo.

“La esperanza surge en los momentos de gozo que son los que nos inclinan a creer en algo mejor. Cuando la vida nos parece maravillosa estamos más cerca de Dios y cuando el dolor nos acosa es cuando nos refugiamos en Él. El hombre es tiempo y es esperanza. Nada que deseamos ocurre en el mismo instante que lo pensamos, hay que esperar los acontecimientos en el tiempo, hay que esperar, porque la vida es espera. El deseo y la esperanza se corresponden, porque es el deseo el que hace posible la esperanza y sin deseos no hay esperanza. Así para el que desea vivir, cada mañana es la esperanza de un nuevo día.” (Malena, 2009, p.)

Hoy en día, existen muchas definiciones de este concepto, porque los diferentes grupos de persona lo ven con base en sus creencias, sin embargo, todos tienen relación y el mismo enfoque. La esperanza viene de esperar, y del latín “esperare”. La misma puede ser vista como un sentimiento, un estado de ánimo o como un valor, pero lo cierto es que está directamente relacionada con algo positivo, el hecho de tener esperanza por algo, indica que el individuo tiene fe sobre eso. Este sentimiento es tan fuerte y tiene tanto efecto en la vida de una persona, que estudios han demostrado que logra motivar a un ser humano, una persona que siente esperanza y fe sobre algún proyecto de su vida, será aquella que sentirá motivación o un aliento adicional para aprovechar todas las oportunidades que le de la vida para cumplir su objetivo. En otras palabras, la esperanza se convierte en un estímulo que logra incrementar la perseverancia y la fuerza para luchar por lo que en realidad se quiere. El tercer componente del capital psicológico, se puede ver como un estado de ánimo favorable en un individuo, porque lo ayudara a salir de varias circunstancias por las que pueda estar pasando, permitiéndolo superar esos problemas satisfactoriamente. (García Y. , 2015)

Las diferentes investigaciones que se han realizado sobre este componente, demuestran que tiene una amplia validez en varias áreas, sin embargo, pocos han sido los estudios que se han hecho sobre este concepto en el ámbito laboral, el primero de ellos y más conocido fue realizado por Luthans, Avolio, Walumbwa y Li. (Cabezas, 2013)

En el contexto empresarial, todos los trabajadores requieren de ella para mantener las ganas de cumplir una meta u objetivo que les hará sentir satisfacción por haberlo cumplido aun cuando sea muy grande el esfuerzo, ese sentimiento será aún mayor. La esperanza es aquella que mantiene la ilusión hacia los objetivos propuestos inicialmente, es aquella de no deja caer al individuo y lo mantiene vivo durante el proceso. (Hernandez & Carmona, 2011)

Se aplicó el cuestionario de capital psicológico de Luthans a una muestra de empleados de tiempo completo de diferentes empresas y diferentes industrias, dando como resultado, que las actividades que hacen las organizaciones y los lideres, referentes a la esperanza y a las evaluaciones positivas acerca de sus acciones realizadas para conseguir los logros que se les plantea, tienen un efecto positivo en su motivación y en consecuencia tienen mayor satisfacción de su trabajo (Badran, 2015).

“La esperanza puede ser definida como la voluntad de triunfar y la capacidad para identificar y seguir el camino al éxito” (Cabezas, 2013, pág. 2)

2.2.3. Optimismo

Otra de las variables más importantes en el contexto del capital psicológico, es el optimismo, objeto de estudio de esta investigación, es la variable que hace referencia a la tendencia que tiene una persona a enfocarse en aspectos positivos buscando siempre una solución. Una persona optimista, se caracteriza por poseer ciertas cualidades que hacen a este valor, tales como el entusiasmo, el dinamismo, el emprendimiento ante determinadas circunstancias y por sobre todas las cosas, siempre vive de los hechos, es decir con los pies bien en el suelo. Este valor permite confiar en las capacidades y posibilidades de cada ser humano, enfrentando con perseverancia y estado anímico muy positivo ante cualquier dificultad que se presente en el camino. El optimismo, permite encontrar soluciones, ventajas y posibilidades ante los inconvenientes surgidos (Isaacs, 2003)

Sin embargo, cabe aclarar que no siempre el éxito de los objetivos se logra por la estrategia inicial, a veces las personas se pueden equivocar y deben re-direccionar sus planes para lograr los

resultados esperados. Esto muestra que el optimismo es una actitud de recomenzar permanentemente sobre las acciones, decisiones, hechos y vivencias; para ver en que fallamos y comprenderlos para en un futuro inmediato, superarnos y lograr los objetivos tan deseados. Las personas que poseen este valor, no se creen los conocedores de los recursos necesarios para triunfar ante cualquier circunstancia, sino que saben buscar ayuda como una alternativa para mejorar, o en el mejor de los casos alcanzar sus objetivos propuestos. Una persona optimista refuerza y alimenta su perseverancia, es una persona que se detiene a pensar en todas las posibilidades, luego las reflexiona y toma la que considera pertinente para esa ocasión. Esto evita que los individuos se engañen frente a una falsa realidad que nos asegura una vida más fácil y placentera (Isaacs, 2003)

Del mismo modo, cuando se experimentan eventos positivos, optimistas atribuyen el éxito a factores perdurables y los pesimistas, por el contrario, tienden a atribuir los eventos positivos simplemente a la suerte o el azar.

El optimismo, también es conocido como la tendencia con la que cuenta una persona para enfocar sus pensamientos positivamente con el fin de encontrar una solución a sus problemas; una persona optimista cuenta con características que le agregan valor, características que lo hacen una persona fuerte frente a los problemas y a las situaciones difíciles y lo suficientemente decidida. El optimismo es el componente que permite a la persona encontrar soluciones, ventajas y diferentes posibilidades ante las situaciones inesperadas o complicadas.

Este componente, es una de las herramientas claves en la economía, porque el día a día en la mayoría, se viven situaciones negativas por ser un área tan cambiante, así que es esencial ser optimista, y así mismo se presenta para las organizaciones, un claro ejemplo de esto, son las empresas colombianas quienes cuentan con esta virtud, son empresas que tienen metas claras y se enfocan en salir adelante sin enfocarse en lo negativo. (Portafolio, 2007)

El optimismo surge del control interior que han logrado proporcionar las experiencias que se han vivido desde niños, este control se instala en los diferentes circuitos del cerebro. Por lo tanto, este es un constructo que refleja el resultado del estado de ánimo que maneje cada persona; el cual se puede mejorar con la práctica. (Vaughan, 2000)

“Oxford English Dictionary define el optimismo como una disposición para esperar lo mejor o ver el lado positivo de las cosas; una tendencia general a valorar favorablemente toda circunstancia o posibilidad” (Vaughan, 2000, p. 18.)

El espíritu del optimismo en cada uno de los seres humanos, busca siempre ver o encontrar el lado bueno de las cosas para aprovecharlas, es por esto, que este componente del capital psicológico logra que cada individuo mejore su vida con realismo y objetividad, ya que se comprende como aquella fuerza que hace que una persona se proyecte viéndose capaz de hacer las cosas posibles, convirtiéndose en un deseo de vivir mejor, en forma exitosa y creadora. Es tan fuerte la energía que puede transmitir una persona optimista que logra utilizar casi siempre expresiones afirmativas o positivas, lo cual lleva a reconocer que una persona positiva jamás tendrá aspectos negativos en su personalidad. (Vaughan, 2000)

Con frecuencia, las personas creen que el ser optimista contempla una actitud de jóvenes o de personas poco maduras o inconscientes de la realidad, sin embargo, esto ocurre porque las personas suelen confundir el optimismo aparente con el optimismo objetivo. Estos dos conceptos cuentan con varias diferencias que cada una de las personas deben tener de forma clara en su mente. A continuación se pueden analizar las diferencias de los mismos:

El Optimismo Aparente (Russek, 2015)

- ✓ No acepta los problemas ni el dolor
- ✓ No genera mayor importancia a temas que no son de agrado
- ✓ Personas con este tipo de optimismo, suelen ser ingenuos al pensar que solo sucederán cosas buenas.
- ✓ Esperar que las cosas se arreglen por sí solas

Este tipo de optimismo, hace que las personas tomen una actitud pasiva frente a las situaciones difíciles, las cuales pueden llegar a generar mayor efecto por su importancia. Una persona de optimismo aparente, suele sentirse víctima de las consecuencias y en ocasiones debilita su autoestima. (Russek, 2015)

El Optimismo Objetivo (Russek, 2015)

- ✓ Acepta la realidad tal y como se presente, con aspectos positivos y negativos
- ✓ Identifica lo bueno y lo malo de las situaciones.
- ✓ Tiene en cuenta todo detalle para ver el problema con mayor objetividad
- ✓ Valora diferentes puntos de vista y posibilidades.
- ✓ Reconoce la capacidad de cada persona para enfrentar las distintas situaciones
- ✓ Se motiva para solucionar los problemas.
- ✓ Piensa que si enfrenta los problemas, los resultados van a ser mucho más favorables.
- ✓ Acepta las responsabilidades, tanto en la situación como en la resolución de problemas.
- ✓ Una persona con optimismo objetivo, suele identificar los aspectos positivos de las personas que lo rodean para relacionar los puntos de apoyo que puede tener en cada situación que se le presente.
- ✓ Tiene claro que el sufrimiento es pasajero
- ✓ Es consciente de que el objetivo de los problemas que se le presentan, es aprender y madurar.

Con base en lo anterior, cada persona se puede llegar a preguntar ¿Cuáles son las ventajas de ser optimista?, y es muy válido, porque en ocasiones las circunstancias son tan fuertes que las personas pierden la fe de obtener los resultados que deseaban. Algunas de las ventajas con las que cuentan las personas optimistas son: al identificar las partes positivas de los problemas se dan cuenta que no todo está mal y eso tiene una relación directa con su estado de ánimo y motivación; en el momento en que confían en buenos resultados, todo los esfuerzos que hacen valen la pena; son personas con el autoestima fortalecida porque reconocen sus responsabilidades y tiene control sobre las mismas; son personas que frente a las adversidades se mantienen tranquilos para poder analizar las posibles soluciones; cuentan con una mayor probabilidad de tener éxito porque cuentan con una actitud abierta, mayor perseverancia y mejor autoestima; todo esto se resume en que las personas optimistas tienen un mejor sentimiento de vida que las pesimistas. (Russek, 2015)

Es tan sencillo, como que hoy en día las personas suelen excusarse en las circunstancias, lo cual no es verdad. Las personas que salen adelante, son aquellas que van al mundo, buscan posibilidades, se levantan y van a buscar lo que desean y si no encuentran aquello, lo crean, eso es una persona optimista. (Peiffer, 2006)

En conclusión, “Optimista es aquel que es capaz de ver en la realidad todos los aspectos positivos y sabe aprovecharlos. El verdadero optimismo, como la felicidad, huye del que pretende encontrarlo directamente, pero se brinda como premio a todo aquel que vive en armonía con los valores esenciales de la naturaleza humana” (Canova, 2001., p. 5.)

2.2.4. Resiliencia

Durante los años 70s, era muy conocido el término del niño invulnerable, aquel que se caracterizaba por ser muy fuerte, que no cedía en situaciones de estrés ni adversidad. En el principio, este concepto se conocía como *resistencia* y contaba con raíces tanto del ambiente como de lo constitucional, por este motivo no se considera estable y hoy en día es conocido como *Resiliencia*, el último componente del Capital Psicológico y el segundo concepto objeto de estudio en esta investigación. (Iparraguirre, 2007)

Pasados estudios y publicaciones, utilizaban la invulnerabilidad como sinónimo de la resiliencia, sin embargo, luego se lograron establecer varias distinciones entre los dos constructos y hoy la invulnerabilidad es parte del campo de la psicopatología. El concepto de una persona con personalidad resiliente apareció por primera vez en el año de 1972, en literatura científica.

En este orden de ideas, son Kobasa y Maddi quienes inician investigaciones sobre estas características en las personas y desarrollan el concepto con base en personas quienes se enfrentan a adversidades o hechos negativos y aun así, parecía que algo los protegía. En principio, se estableció que las personas resistentes a situaciones difíciles tienen un gran nivel de compromiso con ellos y con su alrededor, una fuerte corriente de control con sus conocimientos, siendo más abiertos a los cambios. (Iparraguirre, 2007)

La resiliencia se considera un constructo multifactorial, es decir, cuenta con varios factores que generan el éxito en ella; estos son: compromiso, control y reto. La resiliencia es considerada

como la capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para tener la oportunidad de proyectar su futuro. En muchas ocasiones, las difíciles situaciones que se presentan, desarrollan potenciales humanos que la misma persona no conocía. (Anonimo, Definicion, 2015)

De acuerdo con Werner, la resiliencia es importante porque con base en su conocimiento es posible tener más políticas de intervención, es decir, que esto puede ocurrir con el fin de disminuir los efectos o consecuencias negativas, situaciones con alto nivel de estrés y las cuales pueden atentar contra la salud mental, así mismo reforzando todas las fuentes de apoyo posibles, favoreciendo el autoestima, comunicaciones y habilidades de una persona para solucionar problemas. (Iparraguirre, 2007)

Cuando hablamos de resiliencia, en ocasiones las personas no tienen claro cuál es su significado, pero este logra ser tan sencillo como la respuesta a preguntas como las siguientes: ¿Cómo enfrentan las personas los eventos difíciles para cambiar su vida? ¿Cómo reaccionan los individuos a eventos traumáticos? Son muchas las preguntas que pueden llegar a dar una respuesta a lo que significa el cuarto componente del Capital Psicológico. Generalmente, las personas en la vida cotidiana logran adaptarse con el paso del tiempo a aquellas situaciones que le dan un giro completo a sus vidas, que la cambian drásticamente, entonces ¿que les permite adaptarse a estas situaciones?

Es de gran importancia que toda persona desarrolle la capacidad de ser resiliente frente a las situaciones que involucran cambios negativos y positivos, lo que desarrollan en verdad es la capacidad para adaptarse, superar y lograr estabilidad luego de pasar por la adversidad. Sin embargo, estas habilidades y capacidades no se obtienen de un día para otro, esto es un proceso que requiere mucho tiempo y esfuerzo los cuales comprometen a todas las personas a planear una serie de pasos para llevar el problema. (American Psychological, 2011)

La resiliencia es un llamado a centrarse en cada individuo como alguien único, es enfatizar las potencialidades y los recursos personales que permiten enfrentar situaciones adversas y salir fortalecido, a pesar de estar expuesto a factores de riesgo (Munist, y otros, 1998) es decir, que es la capacidad de reponerse a adversidades, fracasos y cambios. A continuación se presentan algunos significados del concepto de resiliencia que se han desarrollado a través de los años:

- ✓ Habilidad para resurgir de la adversidad, adaptarse, recuperarse y acceder a una vida significativa y productiva (ICCB, 1994)

- ✓ Enfrentamiento efectivo de circunstancias y eventos de la vida severamente estresantes y acumulativos (Löesel, Bliesener, & Kferl, 1989)
- ✓ Capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superadas e, inclusive, ser transformado por ellas (Grotberg, 1995)
- ✓ La resiliencia significa una combinación de factores que permiten a un ser humano, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida, y construir sobre ellos (Suarez Ojeda & Krauskopf, 1995)
- ✓ Concepto genérico que se refiere a una amplia gama de factores de riesgo y su relación con los resultados de la competencia. Puede ser producto de una conjunción entre los factores ambientales y el temperamento, y un tipo de habilidad cognitiva que tienen algunos niños aun cuando sean muy pequeños (Osborn, 1994)

Sin embargo, no todos los seres humanos cuentan con esta variable del Capital Psicológico, de acuerdo con Coutu, las primeras teorías que hablaron sobre este concepto planteaban una relación entre el concepto y la genética, pero a través del tiempo, evidencia empírica ha mostrado que la resiliencia puede ser aprendida; dentro de este concepto se plantea que existen tres aspectos claves en el contexto de la resiliencia: las personas aceptan la realidad, tienen una visión de la vida significativa y cuentan con la habilidad de improvisar en alto nivel.

La resiliencia se ha caracterizado como un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida ‘sana’ en un medio insano. Estos procesos se realizan a través del tiempo, dando afortunadas combinaciones entre los atributos del niño y su ambiente familiar, social y cultural. Así la resiliencia no puede ser pensada como un atributo con que los niños nacen o que los niños adquieren durante su desarrollo, sino que se trata de un proceso que caracteriza un complejo sistema social, en un momento determinado del tiempo. (García & Domínguez, 2012)

Las investigaciones han demostrado que este concepto es ordinario, no extraordinario, es decir que las personas en su vida cotidiana demuestran ser resiliente. Ser resiliente no quiere decir que las personas han vivido un caos total en su vida, muchas veces estos cambios que muestran si una persona es o no resiliente, son cambios emocionales. La resiliencia no se tiene en cuenta como una característica con que la gente cuente o no, ya que incluye conductas, acciones, pensamientos y actitudes que pueden haber sido aprendidas o de la misma manera desarrolladas por cualquier persona. (American Psychological, 2011)

Muchos de los estudios sobre este constructo, demuestran que para que una persona sea resiliente debe contar con una serie de características, a continuación se explican de forma detallada los consejos que da la Asociación Americana de Psicología para construir resiliencia:

- ✓ ***Establezca relaciones:*** Las buenas relaciones con familiares cercanos, amistades y otras personas importantes en su vida lo ayudan a fortalecerse.
- ✓ ***No hay obstáculos insuperables:*** Trate de mirar más allá del presente y piense que en el futuro las cosas mejorarán. No les dé mayor proporción a los problemas de la que tienen.
- ✓ ***El cambio es parte de la vida:*** Es posible que como resultado de una situación adversa no le sea posible alcanzar ciertas metas. Aceptar las circunstancias que no puede cambiar lo puede ayudar a enfocarse en otras.
- ✓ ***Metas realistas:*** Pregúntese acerca de las cosas que puede lograr hoy y que le ayudan a caminar en la dirección hacia la cual quiere ir.
- ✓ ***Enfrente los problemas:*** Ante situaciones adversas tome acciones decisivas, es mejor que ignorar los problemas y las tensiones, y desear que desaparezcan.
- ✓ ***Confíe en usted:*** Cultive una visión positiva de sí mismo. Esto le puede servir para desarrollar la confianza en su capacidad para resolver problemas y confiar en sus instintos.
- ✓ ***Otras formas:*** Para algunas personas resulta útil escribir sobre sus pensamientos y sentimientos más profundos relacionados con la experiencia traumática u otros eventos estresantes en sus vidas. La meditación y las prácticas espirituales también ayudan a establecer relaciones y restaurar la esperanza.

Durante la recopilación de diferentes estudios, se identificaron algunos de los valores que se evalúan a una persona resiliente. A continuación se nombran algunos de ellos:

Valores de la Resiliencia

- ✓ Autoestima consciente
- ✓ Introspección
- ✓ Independencia

- ✓ Capacidad de relacionarse
- ✓ Capacidad de iniciativa
- ✓ Humor y creatividad
- ✓ Moralidad
- ✓ Capacidad de pensamiento crítico

Por otro lado, las fuentes de la resiliencia son aquellas que permiten enfrentar las turbulencias cotidianas, superarlas y salir fortalecido. Las fuentes son: “el tengo”, “el yo soy” y “el puedo”; estas tres características son consideradas como aquellas que en la mayoría de las oportunidades han logrado motivar a personas para superar los obstáculos, con honestas respuestas.

De acuerdo con Rutter, la resiliencia no es una fortaleza o debilidad de una persona, porque su comprensión incluye la reflexión que refleja como las personas se ven afectadas por situaciones estresantes o bien por sus mismas reacciones. Por otra parte, este autor hizo énfasis en lo que él llamo la *negociación* que llegan a tener las personas con sus mismos problemas o situaciones de alto riesgo y las posibilidades que este abre para la superación. (Iparraguirre, 2007)

Sobra aclarar que la construcción de la resiliencia viene desde la infancia. El informe Delors de la UNESCO en el año de 1996, específico y logro establecer que los elementos de una política educativa de calidad, tienen que contar con cuatro aspectos claves: el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás y aprender a ser. Los dos primeros aspectos son aquellos que se destacan a diario y son utilizados para medir resultados; mientras que los dos últimos, son los que hacen a la integración social y a la construcción de la ciudadanía. Para el desarrollo de estos aspectos, sirven los programas que promueven la resiliencia en las escuelas. Según Henderson y Milstein, en 2003, la construcción de personas resilientes desde la niñez implica trabajar para introducir los siguientes seis factores constructores de resiliencia. (Iparraguirre, 2007)

Factores constructores de la Resiliencia

1. Brindar afecto y apoyo proporcionando respaldo y aliento incondicionales, como base y sostén del éxito académico.

2. Establecer y transmitir expectativas elevadas y realistas para que actúen como motivadores eficaces, adoptando la filosofía: "todos los alumnos pueden tener éxito".
3. Brindar oportunidades de participación significativa en la resolución de problemas, fijación de metas, planificación, toma de decisiones. Que el aprendizaje se vuelva más "práctico", el currículo sea más "pertinente" y "atento al mundo real" y las decisiones se tomen entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Deben poder aparecer las "fortalezas" o destrezas de cada uno.
4. Enriquecer los vínculos pro-sociales con un sentido de comunidad educativa.
5. Es necesario brindar capacitación al personal sobre estrategias y políticas de aula que trasciendan la idea de la disciplina como un fin en sí mismo. Hay que dar participación al personal, los alumnos y, en lo posible, a los padres, en la fijación de dichas políticas. Así se lograrán fijar normas y límites claros y consensuados.
6. Enseñar "habilidades para la vida": cooperación, resolución de conflictos, destrezas comunicativas, habilidad para resolver problemas y tomar decisiones, etc. Esto sólo ocurre cuando el proceso de aprendizaje está fundado en la actividad conjunta y cooperativa de los estudiantes y los docentes.

3. MARCO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de este trabajo de investigación, se revisó literatura científica relacionada con temas de Capital Psicológico, liderazgo, inteligencia emocional, optimismo y resiliencia, que permitieron identificar las diferencias que existen entre los conceptos estudiados y como estos se ven reflejado en la vida laboral. Se trata entonces de un estudio de carácter descriptivo en el cual se acudirá a la recolección y análisis de fuentes secundarias. En primer lugar, se investigaron sesenta fuentes y se clasificaron según los temas para la construcción de la fundamentación teórica

y conceptual, luego de esto, se tomó la información y se fue construyendo la información necesaria para cumplir el objetivo de este trabajo con su distinta clasificación de temas con sus respectivos subtemas.

4. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

Después de la revisión de diferentes artículos y diferentes autores se encontró que el Capital Psicológico y sus componentes se relacionan en diferentes formas y tienen diferentes maneras de expresarse en la vida cotidiana de un ser humano, como su comportamiento y su satisfacción. Sin embargo, existen dos componentes que merecen ser diferenciados y que son el objetivo principal de esta revisión, el optimismo y la resiliencia, componentes que fortalecen el carácter y/o personalidad de los individuos.

En este mismo orden de ideas, se ha logrado observar cada uno de los componentes del Capital Psicológico de forma individual y se ha encontrado que el optimismo tiene una relación directa con el desempeño y la satisfacción que siente un individuo en diferentes situaciones o panoramas de su vida, mientras que la resiliencia se asocia con las actitudes positivas y el compromiso de la misma persona en todo aspecto de la vida, ya sea hacia el trabajo, su vida emocional y personal. Adicionalmente, existe evidencia empírica acerca de que las personas que cuentan con estos componentes, demuestran un mejor desempeño y altos niveles de satisfacción laboral y personal; esto refleja que cada uno de los componentes del Capital Psicológico son conceptual y psicométricamente distintos entre ellos mismos, lo que incrementa su validez. (Contreras & Juárez, 2013)

Todas las personas se esfuerzan día a día para ser altamente efectivos en las compañías, muchos de ellos se enfocan en ser optimistas mientras que otros no quieren perder la esperanza de cumplir sus deseos, unos quieren enfrentar el problema y otros investigan como pueden aprender a confiar en sí mismos. Sin embargo, las personas efectivas y eficientes laboralmente, cuentan con características que les ayudan a lograr sus objetivos, como tener el hábito de la proactividad,

trabajan por un fin, establecer prioridades, piensan en ganar nunca en perder, son personas a quienes les gusta comprender a los demás y así mismo se renuevan día a día tanto física, mental y espiritualmente. (R.Covey, 2003)

Por ejemplo, en las empresas nacionales, hoy en día, uno de los puntos clave para el proceso de reclutamiento es la evaluación de las habilidades y la capacidad de liderazgo que posee una persona, como esta se desenvuelve en un ambiente bajo presión, como se desempeña en trabajo en equipo. Las cuatro variables que contempla Capital Psicológico, no solo hacen referencia al buen desempeño de una persona a nivel emocional, sino que muestran la capacidad que tiene un ser humano para lograr sus metas, objetivos que llevan a las personas a sus límites, a conocerse a sí mismos y definir hasta qué punto pueden llegar

El optimismo se refiere a la capacidad de enfrentar los problemas de la vida, sabiendo que con el esfuerzo necesario, se van a poder solucionar logrando los objetivos y deseos. Una persona optimista sabe que tiene la fuerza y capacidad necesaria para sobrepasar cualquier problema o situación con turbulencia y lograr una vida plena y feliz en todos los aspectos, desde lo laboral, que es lo más amplio, hasta lo espiritual. (Russek, 2015)

Por otro lado, el concepto de resiliencia causa interés por estudiar porque cuenta con diferentes ramas o áreas de investigación. La primera de ellas, consiste en el conocimiento empírico que existe acerca de las diferencias individuales en todos los aspectos, observación de muestras para medir temperamentos, implementados por varios investigadores de Estados Unidos en los años 70s como Birch, Chess, Hertsing y Korn en el año de 1963; y en tercer lugar, se evalúa el nivel de vida de cada persona y como este afecta en el momento de enfrentar las situaciones de vida, experiencias diferentes o momentos de transición, descritos por Meyer. (Iparraguirre, 2007)

El optimismo y la resiliencia son conceptos relacionados al crecimiento personal y los cuales brindan una gran ayuda al desempeño laboral. El optimismo, es el constructo que se centra hacia el futuro; brindando agentes que enfrentan el impacto negativo de los eventos desfavorables que se presentan en la vida personal y adicionalmente, la atención positiva frente al futuro, así como también mejora y fructifica el impacto positivo de los eventos favorables. Por otro lado, la resiliencia es aquel componente del Capital Psicológico que se centra en el pasado (experiencia) y en el presente; este concepto provee la recuperación personal sobre aquellos eventos desfavorables o difíciles, factores con alto nivel de estrés previo o presente y logra mantener el status quo.

El optimismo está directamente relacionado con las expectativas que las personas tienen sobre su futuro, es por esto, que este constructo se considera una disposición en las personas sobre las expectativas positivas generales de la vida. El optimismo sería como lo proponen Avia y Vásquez (1999) y Otero et al., (1998) la tendencia a esperar que en el futuro ocurran resultados favorables, en tanto que el pesimismo correspondería a la expectativa de que en el futuro ocurran eventos negativos (Salgado, 2009)

Según Grimaldo (2004) el optimismo constituye un aspecto que se encuentra entre las situaciones externas, ya sean físicas o sociales, y la interpretación que hacemos de estas situaciones. Así pues, la disposición optimista de la vida permite responder positivamente frente a situaciones adversas, críticas e inclusive traumáticas, generando la posibilidad de enfrentar y superar todas las dificultades presentadas. (Salgado, 2009)

Por otro lado, según Vanistendael (1994), el concepto de resiliencia, considerado como la capacidad del ser humano para actuar bien pese a las circunstancias adversas, lo cual lleva a identificar los dos aspectos claves de este último concepto: la resistencia y la facultad de construcción positiva. Por su parte, Grotberg (1995) define la resiliencia como la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado positivamente por ellas, mientras que Foster (1997) considera que la resiliencia es la capacidad de mantención de un afrontamiento a situaciones de estrés. (Salgado, 2009)

Con base en las definiciones anteriores, es importante resaltar que las situaciones adversas no son estáticas, más bien, estas cambian y a su vez requieren cambios de conductas resilientes. La conducta resiliente puede ser considerada como la previa preparación, el vivir y aprender de experiencias de adversidad. (Salgado, 2009)

En conclusión, el *optimismo* es el sentimiento positivo que se le atribuye a lo que acontece por simple voluntad o fe y es exclusivo de las personas. Mientras que la *resiliencia* es la capacidad del ser humano para volver a su estado una vez afectado por circunstancias externas positivas o negativas. Con lo anterior mencionado, es claro que estos dos términos no son sinónimos, cada uno cuenta con características que lo hacen diferente y le dan la suficiente importancia para hoy en día, ser evaluados por especialistas con el objetivo de analizar y conocer a una persona.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ Después de este estudio, se puede afirmar que existen varios factores que sobresalen en la formación, son primordiales en el desarrollo de cada individuo, generando una estimulación social e intelectual de forma efectiva; todo esto, con el fin de que todo adulto esté preparado para superar las adversidades y lograr salir de las mismas.
- ✓ La resiliencia, hoy en día está siendo utilizada como aquella capacidad de toda persona que se conforma con factores protectores, con el objetivo de desarrollar habilidades para enfrentar los momentos difíciles.
- ✓ La autoestima es un factor clave para que una persona cuente con una personalidad resiliente, porque esta característica fortalece los valores que hacen parte de la espiritualidad de un individuo.
- ✓ El optimismo se refiere a la capacidad de enfrentar los problemas de la vida, sabiendo que con el esfuerzo necesario, se van a poder solucionar logrando los objetivos y deseos.
- ✓ Una persona debe tener en cuenta factores internos y externos para poder estimular su personalidad con el fin de crecer en todo aspecto de la vida.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abella, L. E. (2012). El capital psicológico en las organizaciones. En A. F. Contreras, *Desarrollo Organizacional: Perspectivas E Investigación Psicológica* (pp. 1-234).
- Agaton, E. (2015). *Hagase tu voluntad* . Estados Unidos: Palibrio
- American Psychological, A. (2011). El Camino a la Resiliencia. *American Psychological Association*. Recuperado el día 15 de Octubre de 2015.
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología* (pp. 294-301).
- Cabezas, A. (2013). El Comportamiento Organizacional: alcances desde la psicología positiva. *Centro Psicologia Integral*. Recuperado el día 3 de Noviembre de 2015.
- Celis, J. (2014). Autoeficacia. *Desarrollo Personal*. Recuperado el día 8 de Diciembre de 2015.
- Contreras, F. (2011). La gestion del capital psicologico. *Dinero*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2015.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (pp. 152-164)
- Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). *Positive psychology: a new perspective in psychology*. *Scielo*. Recuperado el 20 de Octubre de 2015.
- Contreras, F., & Juarez, F. (2013). Efecto del capital psicologico sobre las practicas de liderazgo en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2015.

Cruz, L. (2014). Optimismo y generosidad. *Prezi*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2015.

Definicion de Resiliencia. (s.f.). Recuperado el dia 22 de Octubre de 2015.

Definicion de *Psicopatologia*. (s.f.). Recuperado el dia 23 de Noviembre de 2015.

Delgado, L., & Castañeda, D. (2011). Relacion Entre Capital psicologico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprednizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicologia*. Recuperado el 14 de Julio de 2015.

Gable, S., & Haidt, J. (2005). *What (and why) is positive psychology?*. California: Educational Publishing Fundation

Galeazzi, L. (2015). Sobre la resiliencia y la supervivencia. *Barrero & Larroude*. Recuperado el 30 de Octubre de 2015.

Garazi, A., Dominguez, J., & Fernando, M. y. (2014). *Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España*. Murcia: Anales de Psicología.

Garcia, M., & Dominguez, E. (2013). Desarrollo teorico de la Resiliencia y aplicacion en situaciones adversas: una revision analitica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Recuperado el día 10 de Septiembre de 2015.

Garcia, Y. (2015). Definicion de Esperanza. *ConceptoDefinicion*. Recuperado el 22 de Diciembre de 2015.

Grotberg, E. (1995). A Guide to promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit. *Eric*. Recuperado el dia 8 de Agosto de 2015.

Guido, C., (2013). Psicologia Economica: Influencia de la personalidad en el nivel de pobreza en la comunidad de Guarari de Heredia y en la Carpio de Uruca, Costa Rica. *Scribd*. Recuperado el 12 de Mayor de 2014.

- Hernandez, E., & Carmona, I. (2011). Occupational health and well-being: incorporation of positive models to the understanding and the prevention of psychosocial risk. *Medicina y seguridad del trabajo*. Madrid
- ICCB. (1994). Resiliencia y aprendizaje en sectores populares. *Institute on Child Resilience and Family*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2015.
- Iparraquirre, S. (2007). Resiliencia y sus valores. *Resiliencia*. Lima. Recuperado el día 3 de Diciembre de 2015.
- Isaacs, D. (2003). *La educacion de las virtudes humanas*. (14^a ed.). Espana: Ediciones Universidad de Navarra
- Judge, Locke, & Durham. (1997). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*. Recuperado el día 23 de Noviembre de 2015.
- Linley, A., Joseph, A., & Harrington, S. &. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, (pp. 3-16.)
- Löesel, F., Bliesener, T., & Kferl, P. (1989). On the concept of Invulnerability: Evaluation and First Results of the Bielefeld Project. *Research Gate*. Recuperado el día 15 de Diciembre de 2015.
- Lupano, M., & Castro, A. (2010). Positive Psychology: Analyzing its beginning. *Universidad Catolica de Uruguay*. Ciencias Psicologicas. Recuperado el día 20 de Noviembre de 2015.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, (pp. 387-393).

- Mendez, R. (2015). Modelo de la Autoeficacia del Dr. Albert Bandura. *Roger Mendez Benavides*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2015.
- Munist, M., Santos, H., Kotliarenco, M., Suarez, E., Infante, F., & Grotberg, E. (1998). Manual de identificacion y promocion de la resiliencia en niños y adolescentes. Recuperado el dia 20 de Agosto de 2014.
- Osborn. (1994). *Resiliencia y estrategias de intervencion*. Recuperado el dia 20 de Octubre de 2015.
- Peiffer, V. (2006). *Vivir con Optimismo*. Barcelona: Kairos
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. (1ª ed.)
- Portafolio. (2007). Lo laboral, secreto de la felicidad. *Portafolio*. Recuperado el dia 12 de Noviembre de 2015.
- R.Covey, S. (2003). *Los 7 habitos de la gente altamente efectiva*. (2ª ed.). Paidos Plural
- Russek, S. (2015). Optimismo o pesimismo, una actitud ante la vida. *Crecimiento y Bienestar emocional*. Recuperado el dia 17 de Octubre de 2015.
- Salanova, M., Grau, R., Martinez, I., Cifre, E., Llorens, S., & Garcia, M. (2004). *Los nuevos horizontes en la investigacion sobre la autoeficacia*. Universidad Jaume i. servicio de comunicaci3n y publicaciones.
- Salgado, A. (2009). Felicidad, resiliencia y optimismo en estudiantes de colegios nacionales de la ciudad de Lima. *Scielo*. Recuperado el dia 23 de Septiembre de 2015.
- Sandoval, R. (2013). Autoconfianza y Autoeficacia. *SlideShare*. Recuperado el dia 27 de Octubre de 2015.

- Scheinsohn, D. (2011). *El poder y la accion a traves de comunicacion estrategica*. Granica
- Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *Stanford center of longevity, Financial fraud research center*. Recuperado el dia 18 de Septiembre de 2015.
- Seligman, M., & csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychology*. Recuperado el dia 23 de Julio de 2014.
- Suarez Ojeda, E., & Krauskopf, D. (1995). El enfoque de riesgo y su aplicacion a las conductas del adolescente: Una perspectiva psico-social.
- Vaughan, S. (2000). *Half Empty Half Full: Understanding the Psychological Roots of Optimism*. (1ª ed.). Estados Unidos
- Velez, S. (2015). *Una Vida Con Propósito: Todo comienza aquí “El Genesis de tu Educacion”*. (Sp. Ed). Estados Unidos: Xlibris