

CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO CON EL TRABAJO

CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO CON EL TRABAJO (WORK ENGAGEMENT)
EN UNA EMPRESA COLOMBIANA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN

Elaborado por
MARIA ALEJANDRA TELLEZ ZULUAGA

Directora
ANGELICA MARIA HERMOSA RODRIGUEZ

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
PSICOLOGIA
BOGOTÁ 2017

Universidad del Rosario
Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud

Programa de Psicología

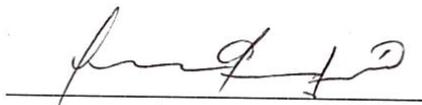
Acta de Aprobación del trabajo de grado

Los aquí firmantes certificamos que el trabajo de grado elaborado por: María Alejandra Téllez titulado: Capital Psicológico y Compromiso con el Trabajo (Work Engagement) en una Empresa Colombiana del Sector Construcción cumple con los estándares de calidad exigidos por el programa de psicología para la aprobación del mismo.

Esta acta se firma a los 4 días del mes de Diciembre de 2017.


Firma del Director

4-12-2017
Fecha


Firma del Coordinador de T.G.

05-12-2017
Fecha

Resumen

En esta investigación se midieron los niveles de capital psicológico y de compromiso con el trabajo en una empresa colombiana del sector construcción. El diseño del estudio es transversal de alcance correlacional. Se aplicaron los cuestionarios UWES y PCQ en 76 trabajadores. Se encontró una correlación significativa entre el compromiso con el trabajo y el capital psicológico ($r_{(74)} = .66$). Sin embargo, los niveles de optimismo (categoría del capital psicológico) no correlacionaron significativamente con los componentes de compromiso con el trabajo. Con el objetivo de mejorar el desempeño, se proponen micro-intervenciones organizacionales para mejorar los niveles de optimismo en los cargos que lo requieran. Adicionalmente se considera la posibilidad de implementar un plan de carrera para mitigar la correlación negativa observada entre la antigüedad y los niveles de capital psicológico.

Palabras clave: capital psicológico, compromiso con el trabajo, variables socio demográficas, sector construcción.

Abstract

This article measures psychological capital and work engagement levels within a Colombian construction firm. The study had a correlational cross-sectional framework, for which UWES and PCQ questionnaires were applied to 76 employees. The study found a significant correlation between psychological capital and work engagement ($r_{(74)} = .66$). On the other hand, optimism levels (psychological capital variable) were not significantly correlated with work engagement components. Aiming to improve engagement and performance, micro-interventions were proposed to bolster optimism levels in roles that require so. Additionally, the possibility of implementing a career plan was considered, to mitigate the observed negative correlation between tenure and psychological capital levels.

Keywords: psychological capital, work engagement, socio demographic variables, construction industry.

Capital Psicológico y Compromiso con el Trabajo (Work Engagement) en una Empresa Colombiana del Sector Construcción

Esta investigación tiene como propósito realizar una medición sobre los niveles de capital psicológico y compromiso con el trabajo, así como un análisis de la relación posible entre estas dos variables, en una empresa colombiana líder del sector construcción.

En esta industria, así como en el mundo empresarial en general, se debe actuar decididamente para mantener ventajas competitivas. En particular, el capital humano se considera uno de los factores más importantes a disposición de una empresa para el cumplimiento de sus metas organizacionales. Sin embargo, debe lograrse cierto clima social en el ambiente laboral para que los individuos se dediquen efectivamente a sus tareas (Palo, 2017).

Actualmente, las organizaciones dedican grandes esfuerzos a la administración del capital humano. Esto lo logran buscando empleados con las aptitudes y capacidades adecuadas, y trabajando para que estos muestren un alto grado de compromiso y dedicación a sus tareas (Bakker & Leiter, 2010). Habitualmente es posible identificar los individuos predispuestos a un mayor compromiso por el trabajo mediante un proceso de selección adecuado. Adicionalmente, las organizaciones pueden implementar políticas que favorezcan el compromiso (Salanova & Schaufeli, 2007). Por ejemplo, Bakker y Leiter (2010) muestran que ciertos recursos están correlacionados positivamente con el compromiso con el trabajo. Entre ellos se encuentran; el apoyo social de colegas y supervisores, retroalimentación del desempeño, la variedad de habilidades, autonomía y oportunidades de aprendizaje.

Recientemente el cambio tecnológico y la globalización han atraído aún más atención sobre la importancia de las aptitudes de los empleados dentro de las organizaciones (Nicolaidis & Katsaros, 2010). Wright (2003) expone como mantener el bienestar de los empleados (es

decir, felicidad, salud y compromiso) lleva a resultados deseables para una organización. En consecuencia, vale la pena tener en cuenta las aptitudes que potencian el compromiso con el trabajo a la hora de seleccionar personal, dado que estudios recientes sugieren que mayores niveles de compromiso están positivamente correlacionados con un mejor desempeño y con un mayor bienestar individual (Christian, Garza & Slaughter, 2011) (Hakanen & Schaufeli, 2012).

Para los propósitos de esta investigación, dos conceptos son de especial interés. El primero de ellos es el compromiso con el trabajo (del inglés *work engagement*), que se define como un estado mental positivo y satisfactorio caracterizado por: vigor, dedicación y absorción. (González-Romá, Salanova, & Schaufeli, 2002). En un nivel fundamental, el compromiso con el trabajo refleja cómo es la experiencia de los trabajadores con sus labores, idealmente como algo estimulante y energético, a lo cual desean dedicar tiempo y esfuerzo (componente de vigor), como algo significativo (dedicación) y como algo en lo que están completamente concentrados (absorción) (González-Romá et al, 2002).

De acuerdo con Avolio y Luthans (2003) el segundo concepto es el de capital psicológico (o PsyCap por su sigla en inglés), que en esencia es la capacidad de saber “quién eres tú” y “qué puedes llegar a ser” en términos del desarrollo positivo individual. En este sentido, se diferencia del capital humano, “qué conozco”, del capital social, “a quién conozco”, y del capital financiero, “qué tengo”. Se ha definido como:

Un estado positivo individual de desarrollo caracterizado por: 1) tener confianza (auto-eficacia) para realizar el esfuerzo necesario para triunfar en tareas retadoras; 2) hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; 3) perseverancia hacia las metas, y cuando sea necesario, re-direccionar para triunfar (esperanza); y 4) cuando se

sufre por problemas y adversidades, mantenerse y regresar fortalecido (resiliencia) hasta lograr el éxito. (Schaufeli & Bakker, 2010, p.182)

Dado el interés de las empresas en potencializar su recurso humano, la psicología organizacional positiva es el enfoque natural a utilizar. Por ejemplo, Froman (2010) presenta una revisión de las ventajas de aplicar las nociones de esta disciplina a los ambientes laborales.

La psicología positiva se define como el estudio científico del funcionamiento humano positivo y su florecimiento en múltiples dimensiones, incluyendo el biológico, personal, relacional, institucional, cultural y global. Esta constituye un movimiento importante, que rescata las virtudes y el potencial de las personas, proponiendo formas de utilizarlos efectivamente. Así, se define como la ciencia de la experiencia subjetiva positiva, los rasgos individuales positivos y las instituciones positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dado su carácter fortalecedor, esta rama ha despertado gran interés en el ámbito organizacional (Donaldson & Ko, 2010).

Peterson (2006) explica que la psicología positiva está construida sobre tres pilares. El primero de ellos es la *experiencia positiva subjetiva* que incluye: felicidad, flujo, optimismo, placer y emociones positivas. El segundo pilar son los *rasgos positivos*, que incluyen: talentos, intereses, creatividad, sabiduría, valores, propósito y coraje y por último el tercer pilar *instituciones positivas* el cual incluye familias, negocios, comunidades, colegios, trabajos positivos.

A partir de esto han surgido nuevos términos para referirse a la psicología positiva en el trabajo y uno de estos es la Psicología Organizacional Positiva (POP) la cual se entiende como una rama de la psicología organizacional dedicada a las virtudes de las personas, a sus fortalezas y como potencializarlas (Donaldson & Ko, 2010). Además de la POP existe una corriente denominada Comportamiento Organizacional Positivo, que se define como el estudio y

aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas, las cuales pueden ser medidas, desarrolladas y manejadas para el mejoramiento laboral (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

En este marco surge el concepto de capital psicológico positivo, entendido como el estado de desarrollo positivo de un individuo. Este consta de 4 factores, autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Luthans et al, 2007). La autoeficacia es la convicción de un individuo sobre sus habilidades para movilizar su motivación y recursos cognitivos, así como las acciones a seguir para ejecutar exitosamente una tarea en un contexto (Bandura, 1997). El optimismo es descrito como un estilo atribucional que explica los eventos positivos mediante propiedades personales, permanentes y amplias (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). La esperanza está definida como un estado motivacional positivo que se basa en un sentido de éxito en lograr metas (energía dirigida a fines), derivado interactivamente; y en las rutas para lograrlas (planeación) (Snyder, Irving, & Anderson, 1991). Por último, la resiliencia es entendida como la capacidad de recuperarse de la adversidad, el conflicto o el fracaso (Avolio & Luthans, 2003).

El capital psicológico brinda a los individuos una ventaja competitiva, gracias a invertir en el desarrollo de “quien eres” y en el “que puedes llegar a ser” (Larson & Luthans, 2006). Adicionalmente, el capital psicológico tiene una estrecha relación con el desempeño, bienestar y satisfacción de los trabajadores. Por tanto, el capital psicológico no solo reduce los riesgos de *burnout*, sino que puede actuar como mediador entre los conflictos trabajo-familia. Así, este puede ser un recurso personal positivo, que mejora el compromiso con el trabajo (Wang, Liu, Zou, Hao, & Wu, 2017).

El surgimiento de la psicología organizacional positiva ha provocado que los aspectos de salud y bienestar alcancen una mayor popularidad académica. En particular, el concepto de

compromiso con el trabajo (*work engagement*, como el polo opuesto del *burnout*) ha despertado especial interés (Wang et al, 2017).

El compromiso con el trabajo es entendido como un constructo motivacional positivo, relacionado con el ámbito laboral. Está caracterizado por la dedicación, el vigor y la absorción (González-Romá et al, 2002). Los empleados con altos niveles del mismo usualmente tienen una conexión especial con su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades de salir adelante en las adversidades que este les demanda. El componente de vigor se refiere a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades. La dedicación se refiere al sentido o significado del trabajo, al entusiasmo y orgullo por la labor, y a la inspiración y retos que de esta se derivan. Por último, la absorción se refiere a estar felizmente inmerso en el trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de forma que el tiempo pasa rápidamente, olvidando el entorno. El compromiso con el trabajo ha demostrado tener relación con características positivas como satisfacción laboral, bajo ausentismo, y altos índices de compromiso organizacional (Agut, Peiró, & Salanova, 2005). Recientemente este tema ha llamado la atención en varias áreas de aplicación como la económica, educativa y de servicios de la salud (Wang et al, 2017).

Este marco referencial cobra relevancia si se tiene en cuenta las características y perfil de la organización objeto de este estudio. La empresa ha diseñado y construido más de 1.5 millones de metros cuadrados de oficinas y espacios comerciales en los últimos 20 años, por lo cual ocupa un espacio prominente en el sector de la construcción en Colombia. Adicionalmente, han diseñado más de 50 millones de metros cuadrados en Latinoamérica, contando con presencia en Colombia, Panamá y Estados Unidos. Los diseños que ofrece están enfocados hacia el incremento de la productividad y del bienestar de los usuarios finales. Para lograr estos objetivos,

la empresa cuenta con un equipo dedicado de psicólogos y antropólogos, los cuales analizan los espacios para luego crear estrategias para optimizar su utilización. Así mediante la decoración de los espacios se busca incrementar la motivación de los empleados y su productividad. Por otro lado, la organización es miembro fundador del Consejo Colombiano de la Construcción Sostenible, y dispone de varias acreditaciones internacionales en materia de construcción sostenible (LEED AP y WELL).

Dado su enfoque y cultura organizacional, las políticas de la empresa buscan conducir a un mayor bienestar y eficiencia de su capital humano, no solo por los beneficios inherentes, sino también como un ejemplo y caso de estudio para potenciales clientes. Claramente, para mejorar el desempeño y para reducir la rotación del personal, la gerencia debe concentrarse en mejorar varios aspectos del trabajo. En particular, desde hace algunos años se ha experimentado una alta rotación en ciertos cargos clave. Los más afectados son los de diseñador y arquitecto. Esto ha sido problemático teniendo en cuenta la naturaleza de estas posiciones para la compañía, en las que es necesario disponer del mejor personal posible. Al momento de dejar la organización se realiza una entrevista en la que los trabajadores reportan que esto se debe a las largas horas de trabajo y la elevada carga laboral. Sin embargo, un análisis cuidadoso de los datos indica que la mayoría de los trabajadores que dejan la empresa lo hacen porque deciden irse a estudiar al exterior o por construir su propia empresa. Esto sugiere fuentes de motivación diferentes, ya que es posible que su compromiso con el trabajo sea bajo, debido a que sus orientaciones de vida apuntan hacia otros objetivos. Du Plooy y Roodt (2010) presentan evidencia que indica que el compromiso con el trabajo está negativamente relacionado con la rotación. En este sentido, una medición de los niveles de compromiso con el trabajo puede ayudar a diseñar futuras intervenciones que apunten a reducir este problema.

En suma, esta investigación plantea una medición sobre los niveles de capital psicológico y compromiso con el trabajo en una organización colombiana líder del sector construcción. Este análisis será de gran utilidad teniendo en cuenta la orientación de la empresa hacia el bienestar de los empleados. Adicionalmente, la información que se obtuvo permitirá diseñar futuras intervenciones que favorezcan la salud y la productividad.

El objetivo primordial es evaluar los niveles y posibles relaciones entre capital psicológico y compromiso con el trabajo, dentro de la organización. Los objetivos específicos son:

Evaluar los niveles de capital psicológico de los empleados.

Evaluar los niveles de compromiso con el trabajo de los empleados.

Evaluar si el capital psicológico está relacionado con el compromiso con el trabajo en la muestra estudiada.

Metodología

Tipo de estudio

El diseño del estudio es transversal de alcance correlacional. En primer lugar, se busca medir el estado actual de los niveles de capital psicológico y compromiso con el trabajo en una muestra representativa de los trabajadores de la empresa. Adicionalmente se indaga sobre las posibles correlaciones entre ambos conceptos. Según Shaughnessy y Zechmeister (2000) este tipo de diseño de investigación es ideal para describir, por lo que se ajusta a los propósitos de este estudio.

Participantes

La empresa cuenta con 130 empleados, el número estadísticamente óptimo de participantes se calculó a partir del planteamiento de Yamane (1967). Para hacerlo se requiere del número actual de empleados de la empresa, que a mayo de 2017 eran 130. A partir de esta información es posible establecer el tamaño de muestra necesario para obtener un nivel de confianza apropiado mediante el método para población finita de Yamane (1967). El tamaño de muestra mínimo para obtener un nivel de confianza está dado por la siguiente fórmula:

$$n_y = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Donde N es el tamaño de la población y e tamaño del error deseado. Empleando esta fórmula y la información del número de empleados, al nivel de confianza estándar de 95%, el tamaño de muestra óptimo sería de al menos 98 participantes.

La muestra total recogida fue de 76 trabajadores, 42 mujeres y 34 hombres con edades comprendidas entre 18 y 55 años de edad, que actualmente laboran dentro de la organización y han superado el periodo de prueba de la misma. Estos individuos pertenecen a todas las áreas de la organización y corresponden al 58% del total de trabajadores de la empresa.

El tamaño de la muestra no correspondió con el cálculo previamente realizado puesto que varias personas decidieron no participar en el estudio. Por otra parte, la presencia del personal de obra en las instalaciones de la empresa suele ser muy esporádica, por la distancia física entre las oficinas y las diferentes obras. Al ser la participación presencial y voluntaria, estos trabajadores solo podían contestar cuando se encontraban en las oficinas principales, y por lo general cuando estaban allí, se encontraban realizando otras tareas, así que muchos no disponían del tiempo para contestar el instrumento.

Instrumentos

Psychap questionnaire PCQ (Luthans et al., 2007). Este instrumento contiene 24 ítems, seis para cada uno de los componentes del capital psicológico (esperanza, optimismo, resiliencia y auto-eficacia). La escala de respuesta es tipo Likert con seis opciones de respuesta que van desde (1); muy en desacuerdo, a (6); muy de acuerdo. De acuerdo a Luthans et al. (2007), el puntaje resultante indica el nivel de capital psicológico positivo en un individuo. El alfa de Cronbach para el PCQ es de .88 a .89 según estudios anteriores (Luthans, et al. 2007). Así, el valor del alfa de Cronbach del PCQ encontrado en este trabajo es adecuado, ya que fue de .83. Cabe anotar que el cuestionario PCQ se adaptó lingüísticamente, puesto que el original está en inglés. Se llevó a cabo una traducción inglés-español del documento el cual fue revisado por un experto en el tema y con suficiencia en el idioma inglés para verificar que el significado de las preguntas no fuera modificado.

Utrecht work engagement scale UWES (Schaufeli & Bakker, 2010). Este instrumento consiste de 17 frases de tipo Likert, a las cuales el participante debe contestar en una escala de (0) a (6) en qué medida ha sentido lo que se le está preguntando. El Alfa de Cronbach para el UWES varía entre .80 y .90, según estudios anteriores (Schaufeli & Bakker, 2010). En esta

investigación el alfa de Cronbach del UWES fue del .90, valor que se ajusta a lo encontrado en la literatura. No fue necesario adaptar lingüísticamente el instrumento, debido a que existe una versión en español creada por los autores originales (Schaufeli & Bakker, 2010).

Procedimiento

El ingreso a la empresa se consiguió a través de las prácticas profesionales de la autora. En su desarrollo, se propuso a las altas directivas la presente investigación. Esta despertó un elevado interés, por lo que se decidió llevar a cabo la recolección de la información de capital psicológico y compromiso con el trabajo dentro de la organización. La investigadora se dirigió a los empleados para explicar los objetivos del estudio. Posteriormente, los voluntarios recibieron un consentimiento informado explicándoles la naturaleza y objetivos del estudio, así como el uso de los datos. Además, se les entregó de forma física el PsyCap Questionnaire de Luthan y Youssef (PCQ) y la escala Utrech de *engagement* en el trabajo de Schaufeli & Bakker (UWES). Estas pruebas fueron administradas presencialmente en los puestos de trabajo de los participantes.

La confidencialidad de la participación se garantizó porque 1) los individuos se mantuvieron en el anonimato utilizando un código para su identificación, 2) los resultados individuales de las encuestas no serán conocidos por la empresa y 3) los datos y formularios están salvaguardados por la autora de esta investigación.

Consideraciones Éticas

A continuación, se mencionan las disposiciones legales relevantes para el desarrollo adecuado de la investigación, en el marco de un correcto actuar como psicóloga, respetando las normativas establecidas por la ley colombiana. Así mismo, este estudio fue revisado y avalado por el comité de ética de la Universidad del Rosario.

Ley 1090 de 2006. Siguiendo las disposiciones legales vigentes, los datos recogidos en el proceso de la investigación, se mantiene en anonimato las identidades de los participantes y los aportes de cada uno de ellos. Lo anterior en el marco del respeto a los individuos y asociaciones participantes. Mediante los hallazgos del trabajo y el conocimiento adquirido se buscó mejorar el funcionamiento de la organización. Adicionalmente se expresó categóricamente la buena fe de este ejercicio. Por otro lado, se manifestó la ausencia de riesgos de tipo físico o mental para los participantes y cada uno decidió su participación mediante un consentimiento informado (COLPSIC, 2014)

Ley 1562 de 2012. Siguiendo lo postulado en la Ley 1562 del 2012, los trabajadores de la empresa que decidieron participar en esta investigación, cuentan con las garantías que propone el Sistema General de Riesgos Laborales, evitando la interferencia en los procesos reglamentados y protegiéndolos de cualquier situación que ponga en riesgo su integridad (Ley 1562, 2012)

Análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS versión 22.0 para el análisis estadístico. En primer lugar, se calcularon las estadísticas descriptivas (media, mediana y desviación estándar) a partir de las características sociodemográficas de los participantes y de los resultados del PCQ y del UWES. Esto permitió describir los datos e identificar la variabilidad de los niveles de PsyCap y de compromiso con el trabajo, no solo en el agregado de la empresa, sino también en sus diferentes áreas. Se calcularon los coeficientes del alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna o confiabilidad de los instrumentos de medición. La significancia estadística se midió con un $p < 0.05$, como es estándar en la literatura. El coeficiente de correlación de Pearson se utilizó para determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso con el trabajo.

Resultados

Los resultados se presentan en el siguiente orden. El primero de ellos busca describir las propiedades estadísticas de las variables sociodemográficas de los trabajadores de la empresa. El segundo muestra los resultados de la medición del compromiso con el trabajo. El tercero presenta la medición del capital psicológico. El cuarto desagrega los primeros tres en las diferentes áreas de la organización del estudio. Finalmente, el quinto exhibe las correlaciones entre las diferentes variables empleadas.

Tabla 1
Estadísticas descriptivas

	Edad	Porcentaje Mujer	Antigüedad
Promedio	30.03	58.0	31.02
Mediana	28.50	1.00	18.50
Desviación Estándar	7.34	0.50	36.40

Nota: N=76

La tabla 1 muestra los resultados de las estadísticas descriptivas de las variables socio-demográficas que se obtuvieron de 76 individuos que laboran actualmente en la empresa. En ella se encuentran la media, la mediana y la desviación estándar de los datos sociodemográficos recogidos, edad (en años), sexo y antigüedad (medida en meses). Algunos datos importantes para tener en consideración; la antigüedad promedio en la empresa es de dos años y siete meses, el sexo femenino predomina dentro de la organización y la edad promedio son 30 años.

Tabla 2
Estadísticas descriptivas UWES

	Absorción	Dedicación	Vigor	Total UWES
Media	4.22	5.12	4.88	4.74
Mediana	4.33	5.30	5.00	4.80
Desviación estándar	0.79	0.77	0.73	0.64

Nota: N=76

La tabla 2 presenta las estadísticas descriptivas de cada uno de los factores que componen el compromiso con el trabajo de la escala UWES; absorción, dedicación y vigor, así como el total del constructo psicológico. Se puede ver que el factor con un puntaje más alto es la dedicación con una media de 5.12, es decir que los participantes se sienten orgullosos de su trabajo y le encuentran sentido a este. Por otro lado, el factor con la puntuación más baja es absorción, con una media de 4.22, es decir que los participantes no se sienten completamente inmersos en su trabajo. Sin embargo, ninguna de las puntuaciones presentadas para la escala de compromiso con el trabajo (UWES) se considera baja. La media total de la escala fue 4.74, por lo que no se presentó un puntaje agregado bajo. La desviación estándar de las respuestas fue de .64

Tabla 3

Estadísticas descriptivas PCQ

	Autoeficacia	Esperanza	Optimismo	Resiliencia	Total PCQ
Media	4.92	4.95	3.72	4.47	4.74
Mediana	5.00	5.00	3.70	4.43	4.80
Desviación estándar	0.66	0.61	0.64	0.60	0.64

Nota: N=76

La tabla 3 contiene las estadísticas descriptivas de los 4 factores que componen el capital psicológico, y su respectivo total. Se puede ver que el factor con la media más alta fue esperanza con 4.95 seguido por autoeficacia con 4.92, en tercer lugar encontramos resiliencia con 4.47 y el puntaje con la media más baja fue el optimismo con 3.72.

Tabla 4
Promedio de las variables por área

	Edad	Antigüedad	% Mujer	PCQ Autoeficacia	PCQ Esperanza	PCQ Optimismo	PCQ Resiliencia	UWES Absorción	UWES Dedicación	UWES Vigor	PCQ Total	UWES Total
Administrativa	32	35	50%	4.89	4.97	3.73	4.38	4.03	5.13	4.75	4.65	4.64
Construcción	35	27	33%	5.10	5.06	3.81	4.50	4.19	5.28	4.96	4.77	4.81
Diseño	28	33	61%	4.72	4.92	3.67	4.40	4.26	4.96	4.70	4.49	4.64
Financiera	27	33	80%	4.72	4.98	3.72	4.56	4.22	5.00	4.85	4.68	4.69
Mercadeo	26	23	80%	5.13	5.07	3.32	4.49	4.67	5.60	5.27	4.76	5.18
PMO	32	16	33%	5.19	4.86	3.50	4.29	4.72	5.13	5.22	4.76	5.03
Presupuestos	28	18	50%	5.13	4.88	4.20	4.68	4.21	4.80	4.92	4.74	4.64
Recursos Humanos	28	49	100%	4.37	4.53	4.20	4.23	3.67	4.88	4.57	4.21	4.37
Servicios	29	8	50%	5.58	5.42	3.90	4.79	3.58	5.60	5.25	5.04	4.81
Tecnología	30	36	33%	5.22	5.22	3.73	5.10	5.00	5.20	5.33	4.92	5.18

Nota: N=76

En la tabla 4 se presenta el promedio de cada una de las variables en las diferentes áreas de la empresa. Los puntajes promedio de los componentes del PCQ y del UWES no varían demasiado entre áreas. Por el contrario, antigüedad dentro de la empresa sí lo hace. Así mismo, el porcentaje de mujeres revela que algunas áreas son predominantemente femeninas y otras mayoritariamente masculinas. Notoriamente, los niveles de optimismo son los más bajos en la mayoría de áreas, al comparar con los demás componentes del PCQ. Según esta información podemos ver que el área con un mayor porcentaje de capital psicológico es el área de Servicios con un puntaje de 5.04 y el área con el capital psicológico más bajo es Recursos Humanos con un puntaje de 4.21. En cuanto al UWES podemos ver que las áreas con el porcentaje más alto son Mercadeo y Tecnología con 5.18 y el área con el porcentaje más bajo nuevamente es Recursos Humanos con 4.37.

A partir de esta información se puede concluir que los trabajadores perciben niveles altos de capital psicológico y compromiso con el trabajo.

Tabla 5
Matriz de Correlaciones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. UWES Total	1.00										
2. PCQ Total	.66**	1.00									
3. UWES Vigor	.90**	.69**	1.00								
4. UWES Dedicación	.83**	.60**	.72**	1.00							
5. UWES Absorción	.78**	.39**	.57**	.38**	1.00						
6. PCQ Resiliencia	.47**	.73**	.51**	.43**	.25*	1.00					
7. PCQ Optimismo	.18	.21	.22	.09	.14	.25*	1.00				
8. PCQ Esperanza	.60**	.82**	.57**	.60**	.35**	.53**	.23*	1.00			
9. PCQ Autoeficacia	.61**	.83**	.62**	.51**	.42**	.59**	.22	.59**	1.00		
10. Antigüedad	-.20	-.23*	-.15	-.10	-.26*	-.10	-.07	-.29*	-.15	1.00	
11. Edad	-.02	-.01	.03	.07	-.13	-.11	-.28*	-.08	.09	.53**	1.00

* p<0.05; ** p<0.01

La matriz correlacional de cada uno de los componentes, tanto del compromiso con el trabajo como del capital psicológico, puede encontrarse en la tabla 5. Esta también incluye las variables de edad y de antigüedad. En negrilla se encuentran los hallazgos de correlaciones estadísticamente significativas. En primer lugar, hay una correlación alta y significativa entre los puntajes totales del UWES y del PCQ ($r(74) = .66$). En segundo lugar, se encuentra una correlación negativa y significativa entre la antigüedad y los puntajes del PCQ total, el PCQ de absorción y el PCQ de esperanza ($r(74) = -.23$, $r(74) = -.26$ y $r(74) = -.29$, respectivamente,).

En cuanto a los demás resultados, en general existen correlaciones moderadas y altas entre los factores del UWES o *work engagement* (absorción, dedicación y vigor) y los cuatro factores del capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia). La mayoría de estas son significativas estadísticamente. Destacan la correlación entre la autoeficacia y el vigor ($r(74) = .62$) y entre la dedicación y la esperanza ($r(74) = .60$). Las relaciones entre los demás componentes son cercanas a .50. El componente de autoeficacia es el que exhibe correlaciones más altas con los puntajes del UWES.

La única excepción a lo anterior es el componente de optimismo, que no tiene correlación con los demás puntajes del UWES o del PCQ. El optimismo solo presenta una correlación significativa con la resiliencia ($r(74) = .25$). Además, en general los puntajes del UWES muestran una alta correlación entre sí. Los del PCQ muestran correlaciones entre sí más bajas, llegando como máximo a .59.

Discusión

Los resultados indican que existe una correlación significativa y directa entre los niveles de compromiso con el trabajo y de capital psicológico. Esto es consistente con estudios anteriores como el de Freire (2016), en el que se midió la correlación entre el compromiso con el trabajo y el capital psicológico en una muestra de profesores universitarios. La presente investigación, a pesar de haber sido realizada en una población diferente, se acerca mucho a estos resultados. Además, se obtuvo una medición de los niveles de capital psicológico y de compromiso con el trabajo con niveles de confiabilidad similares a los de la literatura.

Por otra parte, no se encontró una correlación significativa del factor optimismo del PCQ con los factores del compromiso con el trabajo. Este hecho resalta al considerar que el optimismo fue el componente del PCQ con puntaje promedio más bajo en la muestra y para la mayoría de las áreas de la organización.

Con el fin de analizar este resultado, se debe considerar el origen del componente optimismo dentro del concepto de capital psicológico. Gillham, Shatté, Reivich, y Seligman (2001) definen el optimismo como un estilo explicativo que atribuye los eventos positivos a causas personales, permanentes y amplias, mientras que los negativos son interpretados como externos, temporales y específicos. Un estilo explicativo pesimista asigna estos atributos al contrario. La literatura indica que hay una relación positiva entre el optimismo y el desempeño (Jensen, Luthans, Lebsack, & Lebsack, 2007), por lo tanto, existe un soporte empírico que justifica intervenciones que busquen mejorar los niveles de optimismo.

Dentro de una organización, las implicaciones de una fuerza laboral pesimista u optimista no necesariamente son negativas en el primer caso y positivas en el segundo. De acuerdo con Luthans et al (2007), una fuerza laboral optimista es independiente, abierta al cambio y a nuevas

ideas. Por otro lado una fuerza laboral pesimista estaría relacionada con una mayor capacidad para mantener responsabilidades, rendición de cuentas y control.

Ambos tipos de persona pueden llegar a ser deseables dentro de una empresa. En consecuencia, es importante para la organización del estudio identificar cuales cargos requieren de características relacionadas con el optimismo o con el pesimismo, para de esta manera encontrar el personal idóneo.

Las posiciones más creativas probablemente requieran de un recurso humano en el que predominen las características asociadas con el optimismo. Por lo tanto, es probable que niveles más altos de optimismo fueran deseables en las áreas de diseño y mercadeo. El que los puntajes en estas áreas sean los más altos sugiere que así es.

Por otro lado, sobresale la correlación negativa de la antigüedad con la esperanza, la absorción y el agregado del PCQ. En particular, las personas que llevan más tiempo en la organización presentan niveles más bajos de motivación enfocada a metas y en las rutas para obtenerlas. De igual forma, los empleados con más experiencia dentro de la empresa despliegan un menor grado de inmersión en el trabajo. Finalmente parece que los empleados antiguos presentan menores niveles de capital psicológico.

Dado que no es posible dar una explicación causal a la correlación negativa entre el PCQ y la antigüedad, es plausible pensar que estos factores pueden estar relacionados con una pérdida de atributos positivos con el pasar del tiempo que puede tener efectos negativos importantes dentro de la organización y posiblemente conducir a niveles de rotación no deseados en la organización.

En la literatura se comenta que existe la posibilidad de que la relación entre la antigüedad y el capital psicológico sea más compleja de lo que puede capturar un simple análisis de

correlación. Es posible que a medida que pase el tiempo, los empleados que más aumenten sus niveles de capital psicológico consigan empleos en otras empresas. Así, los colaboradores que permanecen podrían ser los que menos han incrementado su capital psicológico. Un mecanismo similar es descrito en Aronsson y Göransson (1999) en el contexto de los trabajadores que no se encuentran en sus trabajos preferidos.

Notablemente, la autoeficacia fue el componente del capital psicológico con mayor correlación con los puntajes de compromiso con el trabajo. Esto sugiere que las experiencias pasadas de éxito tienen una relación positiva con el compromiso que debe explorarse en la organización. Este vínculo es importante, puesto que se ha demostrado que está relacionado con mayores niveles de satisfacción con el trabajo (Yankin & Erdil, 2012).

Aunque las mediciones no pueden considerarse bajas, existe espacio para mejorar, particularmente en lo referente al optimismo. Como sugiere Luthans et al (2007) esto podría lograrse a través de micro-intervenciones para mejorar los niveles de capital psicológico, lo cual debería afectar positivamente al compromiso con el trabajo. Los datos recogidos apuntan a que estas micro-intervenciones pueden enfocarse a las áreas con puntajes de optimismo más bajo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este estudio en relación con la antigüedad y el compromiso con el trabajo, se recomienda a la empresa construir planes de carrera para sus trabajadores, que tengan incentivos para mejorar su capital psicológico y su compromiso con el trabajo con el pasar del tiempo. Así, posiblemente se podría evitar la caída de los niveles de capital psicológico en el personal más antiguo, lo que podría estar relacionado con una frustración derivada de la monotonía acumulada con el pasar de los años.

Recomendaciones

En relación con la empresa se propone llevar a cabo una serie de micro-intervenciones

para desarrollar y fortalecer los factores más afectados. Por ejemplo para el caso del optimismo Luthans et al. (2007) plantean llevar a cabo talleres en los cuales los participantes sean retados para llegar a encontrar diferentes caminos a un mismo problema. De esta forma los participantes pueden poner a prueba sus expectativas y desafiarse constantemente frente a lo que quieren. Idealmente este taller se trabaja en grupos y será llevado a cabo por un profesional. Esta persona explica el componente optimismo y a través de actividades se llevara a los participantes a que reten y sobrepasen sus expectativas. Los participantes deben recibir retroalimentación dentro del taller y competir contra diferentes grupos para progresar cada vez más. Esta intervención es medida por un pre-test y un post-test del PCQ (Luthans et al., 2007).

En el futuro, la empresa debe invertir en la recolección de información sobre los requerimientos de los diferentes cargos en cuanto a capital psicológico. Esto permitiría alinear las orientaciones de vida de los empleados con las aptitudes en términos de capital psicológico para potencializar su compromiso con el trabajo. Esto llevaría a que las intervenciones futuras estén mejor enfocadas, y que el recurso humano de la empresa pueda operar con máxima eficiencia.

Referencias

- Agut, S., Peiró, J. M., & Salanova, M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology, 90* (6), 1217-1227 doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: psychological and medical aspects, research implications. *Journal of occupational health psychology, 4*(2), 152 doi: 10.1037/1076-8998.4.2.152
- Avolio, B., & Luthans, F. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. En K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Christian, M., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review And Test Of Its Relations With Task And Contextual Performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136, doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- COLPSIC. (2014). Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud. Recuperado de https://issuu.com/colpsic/docs/perfil_y_competencias_psicologia_-_
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology, 5*(3), 177-191, doi: 10.1080/17439761003790930

- Du Plooy, J., & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 39-41, doi: 10.4102/sajip.v36i1.910
- Freire, M. M. (2016). *Relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario*. (tesis de maestría) Universidad de Santiago de Compostela, España.
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69.
- Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. En E.C Chang (Ed.) *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*, (pp. 53-75). Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34814974/Optimism.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1512079845&Signature=XrN988oeYSMLSubUWds7zI3OfJc%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dha_A_ia_t_P_E_S_S_I_M_I_S_M_Implications.pdf#page=45
- González-Romá, V., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71- 92 . Recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164405282471>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B., (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2) 415-424, doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043

- Jensen, S. M., Luthans, K. W., Lebsack, S. A., & Lebsack, R. R. (2007). Optimism and employee performance in the banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3), 57-72. Recuperado de:
<https://search.proquest.com/openview/a948a4a4ad81ee06711e976a8df0b18e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=25565>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 44-61, doi: 10.1177/10717919070130020601
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. Diario Oficial No. 48488
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Recuperado de:
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43468935/_Fred_Luthans_Carolyn_M._Youssef_Bruce_J._Avolio__BookFi.org.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1512076257&Signature=kEyenGm0I5ikzpr1mD8Xz4LX22k%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DPsychological_Capital_Developing_the_Hum.pdf
- Nicolaidis, C., & Katsaros, K. (2010). Emotions towards change: A case of Northern Greek IT Industry. Atenas. *International Journal of Business & Economics*, 8(2), 83-92.
Recuperado de:

- https://www.researchgate.net/publication/282800891_Emotions_towards_Change_A_Case_of_Northern_Greek_IT_Industry.
- Palo, M . J. (2017). Work engagement and psychological capital in a South African platinum mining company (Tesis de maestria). North-West University. Sudáfrica. Recuperada de https://dspace.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/17152/Palo_MJ.pdf?seq
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2007). Work engagement. Managing social and ethical issues in organizations. *The study of people at work*, 60(4), 1064-1067, doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00101_5. x.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. En A. B. Bakker & M. P. Leiter, (Eds.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). New York: Psychology Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*. New York: APA Psyc.
- Shaughnessy, J. J., & Zechmeister, J. S. (2000). *Research Methods in Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). *Hope and health*. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. San Francisco.
- Wang, X., Liu, L., Zou, F., Hao, F., & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. Shanghai. *BioMed Research International*, doi: 10.1155/2017/5284628

- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442, doi: 10.1002/job.197
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2 ed.). New York: Harper and Row.
- Yankin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.1013.