

Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA

Mariano Meseguer-de Pedro*, María Isabel Soler-Sánchez, María-Magdalena Fernández-Valera
y Mariano García-Izquierdo

Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia (España).

Resumen: El capital psicológico es un constructo de orden superior formado por cuatro componentes (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) que comprende el desarrollo de aquellas habilidades que tienen un impacto directo en el resultado de distintas variables organizativas. El objetivo de este estudio es el diseño de un cuestionario para evaluar el capital psicológico en el ámbito laboral. Se utilizaron dos muestras de trabajadores (N= 238; N= 338) pertenecientes a empresas de distintos sectores socioeconómicos de la Región de Murcia. Con los resultados de la primera muestra y mediante un análisis factorial exploratorio se confeccionó un cuestionario de 12 ítems, tres por cada una de las facetas del capital psicológico, que se denominó OREA (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia). A continuación, se aplicó el cuestionario a la segunda muestra y se realizó un análisis de ecuaciones estructurales, en el que el modelo de cuatro factores presentó valores de ajuste muy adecuados (GFI= .943; CFI= .936; RMSEA= .07). Se concluye que el cuestionario OREA presenta una estructura empírica acorde con el modelo teórico, y niveles de fiabilidad y validez adecuados.

Palabras clave: capital psicológico; trabajadores; organizaciones; psicología positiva.

Title: Measurement of Psychological Capital in Spanish workers: OREA questionnaire.

Abstract: Psychological capital is a higher order construct made up of optimism, resilience, hope, and self-efficacy, which has a strong connection with different organizational variables. The aim of this study was to design a measure for assessing psychological capital in the workplace. Two samples of workers were used (N=238; N=338) belonging to Spanish companies from different socioeconomic sectors. Using the results of the first sample, and by means of an exploratory factorial analysis, a scale of 12 items was created. The 12 items included four triplets, each of which matches with one of the elements of psychological capital. The scale was called OREA (due to the names of these concepts in Spanish: *Optimismo, Resiliencia, Esperanza, and Autoeficacia* – Optimism, Resilience, Hope, and Self-efficacy). This measure was then applied to the second sample, and a structural equation analysis was made in order to contrast a one-factor model with a four-factor model. The latter showed very adequate adjustment values (GFI= .943; CFI= .936; RMSEA= .07). We therefore conclude that the OREA questionnaire is a consistent measure of psychological capital in connection with the theoretical model, and it has sufficient evidence of reliability and validity.

Keywords: psychological capital; employees; organisations; positive psychology.

Introducción

En la actualidad, el concepto de capital psicológico está recibiendo una destacada atención en la investigación y en la práctica profesional. Esta consideración viene dada tanto por la ventaja competitiva que supone para las organizaciones, pues se relaciona con actitudes y comportamientos positivos de los empleados, como por ser un recurso personal abierto al cambio y al desarrollo (Avey, Reichard, Luthans y Mhatre, 2011; Luthans, Avey, Avolio y Peterson, 2010). Además, las incertidumbres y cambios continuos del mercado laboral demandan que los trabajadores cuenten con recursos psicológicos que aumenten su eficacia personal y profesional, y que les permitan afrontar las exigencias organizativas.

El capital psicológico es un estado psicológico positivo que se caracteriza por autoeficacia o tener confianza para afrontar retos y tareas difíciles; optimismo o realizar atribuciones positivas sobre el éxito-fracaso actual; esperanza o visualizar y preservar en los objetivos y en las metas; y resiliencia o capacidad de recuperarse e incluso salir fortalecido de la adversidad (Luthans, Youssef y Avolio, 2007).

La investigación sobre capital psicológico indica que autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza tienen un vínculo común subyacente que lo transforma en un cons-

tructo de orden superior. Esto significa que el conjunto tendrá un efecto mayor sobre diversas variables organizativas que cada uno de los componentes por separado (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2010).

Una de las características más importante del capital psicológico es que está formado por variables “estado-rasgo”; es decir, son susceptibles de desarrollo mediante intervenciones formativas. Lo anterior convierte al capital psicológico en un recurso capaz de influenciar tanto a los trabajadores como a la organización de una manera positiva (Luthans, Youssef-Morgan y Avolio, 2015)

El primer componente, autoeficacia, se define como "la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para producir determinados logros o resultados" (Bandura, 1997, p. 3). Es el elemento del capital psicológico con mayor fundamento teórico y empírico, no en vano es la pieza central de la teoría social cognitiva de Bandura. La autoeficacia actúa como un pilar básico en la percepción de la competencia humana y determina en gran medida, la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia en las mismas ante las dificultades (Moriano, Topa, Molero, Entenza y Lévy-Mangini, 2012). De este modo, resulta razonable pensar que unas altas expectativas de autoeficacia pueden ayudar a la hora de afrontar posibles estresores y permitir así percibir un mejor estado de salud.

Respecto al optimismo, Seligman (1998) señala que se trata de una capacidad que permite hacer atribuciones

* Correspondence address [Dirección para correspondencia]:

Facultad de Psicología. Campus Universitario de Espinardo. 30100 Espinardo, Murcia (España). E-mail: marianom@um.es

internas y estables sobre los acontecimientos positivos (por ejemplo, una promoción en el trabajo) y atribuciones externas, temporales y debidas a factores situacionales a los acontecimientos negativos (por ejemplo, la pérdida del trabajo). Por tanto, los optimistas serían aquellos que esperan que le sucedan más hechos buenos que malos, mientras que los pesimistas esperarán que les ocurran más sucesos malos que buenos (Carver y Scheier, 2002). El optimismo ha sido relacionada con el adecuado desempeño laboral (Green, Medlin y Withen, 2004), el rendimiento (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005; Seligman, 1998), la percepción de mejor calidad de vida y clima organizativo (Grau, Suñer y García, 2005), y la utilización de estrategias de afrontamiento adecuadas ante el estrés laboral (Morán y Schulz, 2008).

La resiliencia es un proceso dinámico que comprende la adaptación positiva de las personas a situaciones significativamente adversas (Luthar, Cicchetti y Becker, 2000). Es un fenómeno universal caracterizado por unos patrones de comportamiento adaptativos en contextos de riesgo y contrariedad (Masten, 2001). Se han encontrado relaciones positivas de la resiliencia con el compromiso organizacional (Luthans, Norman, Avolio y Avey, 2008), la productividad (Luthans, et al., 2010), y la satisfacción con la vida y el trabajo (Youssef y Luthans, 2007).

Finalmente, la esperanza se refiere a “un estado motivacional positivo que se basa en un sentido derivado interactivamente de agencia (energía dirigida a metas) y trayectorias (planificación para lograr las metas) exitosas” (Snyder et al., 1991, p. 287). La esperanza se ha relacionado con el logro académico, el éxito deportivo, la habilidad para sobreponerse a la enfermedad (Curry, Snyder, Cook, Ruby y Rehm, 1997; Onwuegbuzie y Snyder, 2000) así como con un rendimiento laboral satisfactorio (Morrow, 2006; Peterson y Byron, 2008).

Por otro lado, distintas investigaciones han mostrado relaciones del capital psicológico con diversas variables laborales y organizativas como, por ejemplo, satisfacción laboral (Badran y Youssef-Morgan, 2015; Karatepe y Karadas, 2015; Luthans et al., 2007), compromiso organizacional (Larson y Luthans, 2006), engagement (Avey, Hughes, Norman y Luthans, 2008); rendimiento (Avey et al., 2011); intenciones de abandonar la organización (Avey, Luthans y Jensen, 2009; Schulz, Luthans y Messersmith, 2014), burnout (Cheung, Tang y Tang, 2011; Ding et al., 2015), así como salud y bienestar de los trabajadores (Avey, Wernsing y Mhatre, 2011; Krasikova, Lester y Harms, 2015).

La consideración del capital psicológico como un constructo de orden superior llevó a Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007) a elaborar el *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Esta medida surge a partir de escalas ampliamente conocidas de cada uno de los componentes del capital psicológico: para la esperanza utilizaron la *State Hope Scale* (Snyder et al., 1996), para la resiliencia la *Resilience Scale* (Wagnild y Young, 1993), para el optimismo el *Life Orientation Test* (Scheier y Carver, 1985) y para la autoeficacia la *Role Breadth Self-efficacy* (Parker, 1998).

El PCQ ha sido objeto de estudios de validación en diferentes países, y en general, ha mostrado buenas propiedades psicométricas (Cheung et al., 2011; Clapp-Smith, Vogelgesang y Avey, 2009; Görgens-Ekermans y Herbert, 2013; Luthans et al., 2005; Nigah, Davis y Hurrell, 2012; Rego, Sousa, Marques y Pinha, 2012; Wang, Liu, Wang y Wang, 2012).

Azanza, Domínguez, Moriano y Molero (2014) realizaron la adaptación española del PCQ en una muestra de 372 trabajadores, y concluyeron que los resultados de esta versión presentan una alta fiabilidad, así como adecuada validez convergente y discriminante. Sin embargo, la muestra utilizada en este estudio se caracteriza porque el 74.7% de los participantes tenía estudios universitarios y el 70.3% ocupaba puestos de dirección o gestión. Por otro lado, si se examina el contenido de los ítems del PCQ se puede comprobar que están alejados de la realidad del trabajador promedio, pues no se corresponden con las actividades y tareas que pueden realizar la mayoría de éstos en sus puestos de trabajo. Por ejemplo, ítems como “confío en mi cuando represento a mi área de trabajo en las reuniones con la dirección”, “me siento seguro cuando presento información a un grupo de compañeros” o “confío en contribuir a los debates sobre la estrategia de la organización”, es difícil que sean representativos de los empleados de todos los niveles jerárquicos organizativos.

Dada la situación expuesta, el objetivo principal de este trabajo es construir una medida de capital psicológico a partir de las escalas de medida más relevantes de cada uno de los cuatro componentes adaptados a la población española que sea útil en cualquier tipo de trabajadores.

Para analizar la validez discriminante se incluyeron las variables satisfacción laboral, salud psicológica y síntomas psicósomáticos, de evidente interés teórico por sus relaciones con el capital psicológico. Luthans et al., (2007) señalan que el capital psicológico como constructo de segundo orden explica mejor las variabilidad en los niveles de satisfacción laboral, que cada uno de sus componentes por separado; Larson y Luthans (2006) muestran que el capital psicológico tiene más impacto sobre la satisfacción laboral que el capital social o el capital humano; Karatepe y Karadas (2015) indican que los trabajadores con mayores puntuaciones de capital psicológico tienen más satisfacción con el trabajo, con la carrera profesional y con la vida. Respecto a las relaciones del capital psicológico con la salud, Avey et al., (2010) realizaron un estudio longitudinal con una muestra de 280 empleados, y los resultados muestran que el capital psicológico está relacionado positiva y significativamente con dos medidas de bienestar diferentes. De manera similar, Avey et al. (2011), encuentran relaciones entre el capital psicológico y el bienestar, y que dicha relación está mediada por el estrés y las emociones. Finalmente, Krasikova et al., (2015), realizan un estudio con 1889 soldados profesionales de la armada estadounidense, y sus resultados arrojan que, antes de un despliegue militar, los soldados con altos niveles de capital psicológico tenían menos probabilidades de ser diagnosticados con enfermedades mentales a su vuelta.

Método

Participantes

Se utilizaron dos muestras constituidas por trabajadores pertenecientes a empresas españolas de distintos sectores socioeconómicos y ocupaciones. La muestra 1 estuvo constituida por 238 trabajadores de los cuales 124 (52.1%) eran hombres y 113 (47.5%) mujeres, con una media de edad de 36.33 años ($DT=11.86$, rango= 17-63 años), y una experiencia profesional de 10.12 años ($DT= 11.15$, rango= 1 mes a 45 años). Según el nivel académico el 31% tenía estudios primarios, el 28.4% universitarios, el 22.9% contaba con estudios de formación profesional y el 17.7% había completado bachillerato. En relación al puesto de trabajo, el 48.5% ocupaban puestos de base (operarios y administrativos), el 40.3% técnicos y el 11.2% directivos. En cuanto al tipo de contrato, el 53.2% tenía contrato indefinido y el resto temporal.

La muestra 2 estuvo compuesta por 338 trabajadores de los cuales el 53.1% (165) eran hombres y el 46.9% (146) mujeres, con una media de edad de 38.35 años ($DT= 12.11$, rango= 18-62 años), y con una experiencia profesional media de 10.9 años ($DT= 9.99$, rango= 1 mes-41 años). Según el nivel académico, el 31% contaban con estudios universitarios, igualmente el 31% cursó estudios primarios, el 20% formación profesional y el 18% bachillerato. En relación al puesto de trabajo, el 53.1% ocupaban puestos de base (operarios y administrativos), el 33.9% técnicos y el 13% directivos. Por último, en cuanto al tipo de contrato, el 75.1% tenían contrato indefinido.

Instrumentos

Para la construcción del cuestionario de capital psicológico se utilizaron las medidas que se describen a continuación. Para la autoeficacia, se utilizó la escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Baessler (1996), en la versión española de Sanjuan, Pérez y Moreno (2000), que evalúa el sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones. La escala cuenta con 10 ítems (por ejemplo el ítem 7: “venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo”). El optimismo fue evaluado con la escala LOT-R (*Life Orientation Test-Revised*) de Scheier, Carver y Bridges, (1994) en la versión española de Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro (1998). Esta escala se compone de 10 ítems, tres de ellos miden optimismo, otros tres sobre pesimismo, y los cuatro restantes son neutros o “de relleno”. En este caso utilizamos los tres ítems de optimismo. Un ejemplo es el ítem 4: “En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor”. La resiliencia, fue estimada mediante la escala CD-RISC (*Connor-Davidson Resilience Scale*) de 10 ítems de Connor y Davidson (2003), adaptada en español por Notario-Pacheco et al., (2011). En este cuestionario se solicita que los participantes respondan

en qué medida están de acuerdo con cada una de las 10 frases que se les presenta (por ejemplo, el ítem número 6: “consigo alcanzar mis metas a pesar de las dificultades”). Por último, para la *esperanza* se utilizó la escala abreviada HHI (*Herth Hope Index*) de Herth (1992), en la adaptación española de Meseguer, Fernández y Soler (2013). Esta escala solicita a los participantes que contesten a cada una de las 10 afirmaciones que se les presentan (por ejemplo, el ítem 2 “puedo ver que hay soluciones en medio de las dificultades”). Todas las medidas tuvieron el mismo formato de respuesta: una escala tipo Likert de cuatro puntos desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 4 (totalmente de acuerdo).

Con objeto de analizar la validez de la escala diseñada, también se evaluó la satisfacción laboral y dos medidas de salud. La satisfacción laboral mediante la Escala General de Satisfacción (*Overall Job Satisfaction*) de Warr, Cook y Wall (1979), adaptada por Pérez y Fidalgo (1995), que valora la satisfacción con distintos aspectos del trabajo compuesta por 15 ítems (por ejemplo, el ítem 10: “reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho”) con 7 opciones de respuesta, desde 1, “muy insatisfecho”, hasta 7, “muy satisfecho”.

Como medidas de la salud, se utilizaron el GHQ-12 (*General Health Questionnaire*) de Goldberg y Williams (2000), según la adaptación española de López y Dresch (2008) y el CCP (Cuestionario de Síntomas Psicósomáticos) de Hock (1988) en la adaptación española realizada por García-Izquierdo, Castellón, Albadalejo y García-Izquierdo (1993). El GHQ-12 consta de 12 ítems acerca de problemas de salud y bienestar padecidos en las últimas semanas (por ejemplo, “¿se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?”, ítem 5). Se evalúa mediante una escala tipo Likert de 4 puntos desde 1 (no, en absoluto) hasta 4 (mucho más de lo habitual). Hay que tener en cuenta que altas puntuaciones indican peor nivel de salud. El CCP solicita a los participantes que respondan con qué frecuencia durante los últimos tres meses han sufrido alguno de los síntomas descritos en los 12 ítems (por ejemplo ítem 1 “imposibilidad de conciliar el sueño”), con cinco posibilidades de respuesta (desde 1, nunca, hasta 5, con mucha frecuencia).

Procedimiento

La aplicación se realizó en el puesto de trabajo. Se informó por escrito del objetivo científico y de las instrucciones pertinentes; además de las diferentes escalas señaladas, se incluyeron preguntas sobre las variables socio-demográficas y laborales. El material fue entregado por miembros del equipo de investigación y una vez finalizada la tarea, cada participante introdujo en un sobre en blanco los cuestionarios, y posteriormente se recopilaron. Todos los participantes lo hicieron voluntariamente, y se garantizó el anonimato y la confidencialidad. La recogida de datos de la primera muestra se realizó de enero a marzo de 2014. Se entregaron 300 cuestionarios y fueron correctamente rellenos y devueltos 238 (la tasa de respuesta fue del 79%). Con el mismo procedimiento, durante las mismas fechas de

2015, pero en empresas distintas a las de la muestra 1, se recogieron los datos de la segunda muestra. En este caso, se repartieron 400 cuestionarios, se recibieron 370 y fueron desechados 32 (tasa de respuesta de 84.5%).

Análisis estadístico

Para la construcción de la medida de capital psicológico se consideraron dos criterios básicos: a) seleccionar los tres ítems de cada uno de los componentes del capital psicológico que tuviesen mayor peso factorial en busca de una mayor economía de ítems, y b) que los componentes resultantes estuviesen relacionados con variables asociadas a este constructo como salud y satisfacción laboral. Para la selección de los tres ítems por dimensión del capital psicológico, con los datos de la primera muestra, se procedió a un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) según el método de extracción de ejes principales y rotación *oblimin* con el programa FACTOR 7.2 (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006).

Los participantes de la segunda muestra rellenaron la escala de capital psicológico compuesta por los 12 ítems seleccionados (tres por dimensión), y los resultados fueron analizados mediante el programa EQS 6.1 según modelo de ecuaciones estructurales con el propósito de examinar la validez del constructo. Para la bondad de ajuste se aplicó el estadístico χ^2 , aunque se tuvieron en cuenta otros índices de ajuste absoluto como el GFI (*Goodness of Fit Index*) y de ajuste relativo como el CFI (*Comparative Fit Index*). Como norma, los valores superiores a .90 son indicativos de un buen ajuste del modelo, sobre todo si superan el .95 (Hu y Bentler, 1999). También se utilizó el índice RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) que exige un valor <.9 para un

ajuste adecuado, aconsejándose valores entre .8 y .5 (Hu y Bentler, 1999).

Por último, con el programa SPSS 21, y también con los datos de la segunda muestra, se analizó la fiabilidad mediante el coeficiente de fiabilidad compuesto (CFC), que mide la consistencia interna de todos los indicadores en relación con el constructo que representan y la validez de la escala construida. Tanto para la validez convergente como discriminante, se utilizó la varianza media extraída (AVE), considerándose que puntuaciones iguales o por encima de .50 representan adecuadamente el factor latente, y se comparó con las estimaciones de satisfacción laboral, salud y síntomas psicossomáticos. Para la validez convergente se utilizaron dos criterios (Hair, Black, Babin, Anderson y Tatham, 2006): que la variable latente de cada ítem (λ) explique, al menos el 50% de la varianza global del factor y la AVE que señala que el conjunto de ítems representan a un mismo constructo. En cuanto a la validez discriminante, se empleó la raíz cuadrada de AVE. De acuerdo a los criterios que proponen Fornell y Larcker (1981), la correlación de un constructo con sus ítems debe ser superior a la que se establezcan entre ellos.

Resultados

Con la primera muestra se procedió a la selección de los ítems para la medida del capital psicológico. Tras realizar un AFE se seleccionaron los tres ítems de cada dimensión que mayor peso factorial tuvieron sobre el constructo de capital psicológico, excepto para el optimismo que fueron elegidos los tres únicos ítems que componen la escala LOT-R. El test de esfericidad de Barlett y el test de adecuación muestral de Kayser-Meyer-Olkin fueron satisfactorios (ver Tabla 1).

Tabla 1. AFE y carga factorial de los ítems, y resultados del Test de Barlett y del Test de Kayser-Mayer-Olkin para cada uno de los componentes del capital psicológico.

	Resiliencia	Carga factorial	Esperanza	Carga factorial	Autoeficacia	Carga factorial	Optimismo	Carga factorial
	RES12	.71	ESP12	.87	AUT4	.78	OPT1	.61
	RES18	.69	ESP11	.84	AUT7	.78	OPT4	.76
	RES11	.67	ESP10	.84	AUT8	.75	OPT10	.72
Test de Barlett	2297.23***		1062.28***		981.56***		196.28**	
Test de Kaiyser-Mayer-Olkin	.91		.83		.91		.70	

RES: Resiliencia; ESP: Esperanza; AUT: Autoeficacia; OPT: Optimismo. *** $p < .001$.

Tabla 2. Análisis descriptivo de los 12 ítems de la escala OREA.

	Media	Desv. típ.	Asimetría	Curtosis
OPT1	2.80	.76	-.23	.15
OPT4	3.05	.73	-.35	.08
OPT10	3.15	.73	-.51	.22
RES11	3.42	.77	-1.27	1.10
RES12	3.57	.73	-1.83	3.01
RES18	3.54	.71	-1.57	2.08
ESP10	3.50	.62	-1.17	1.81
ESP11	3.45	.66	-.97	.59
ESP12	3.59	.59	-1.29	1.30
AUT4	3.11	.66	-.48	.69
AUT7	3.02	.66	-.29	.22
AUT8	3.27	.59	-.42	.70

OPT: Optimismo; RES: Resiliencia; ESP: Esperanza; AUT: Autoeficacia.

Una vez seleccionados los 12 ítems, se confeccionó una nueva medida que denominamos OREA (acrónimo de sus componentes: optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia), que fue administrada a los participantes de la segunda muestra, con cuyos datos se realizaron los siguientes análisis estadísticos. En primer lugar, se procedió al estudio descriptivo de la escala OREA. En la Tabla 2 pueden observarse las medias, desviaciones típicas, y los índices de asimetría y curtosis de los ítems. Para un análisis posterior de ecuaciones estructurales, los valores de asimetría y de curtosis han de respetar la condición de no superar los índices de 3 y de 10, respectivamente (Kline, 2005), requisito que se cumple.

Seguidamente se contrastaron dos modelos distintos de capital psicológico mediante el análisis de ecuaciones estruc-

turales. El primer modelo hipotetiza una estructura de un solo factor; es decir, que los 12 ítems conforman una única dimensión. El segundo modelo, hipotetiza que dichos ítems componen una estructura de cuatro factores principales: op-

timismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia más un factor general de segundo orden compuesto por estos cuatro. De acuerdo a los resultados que pueden observarse en la Tabla 3, los índices de ajuste avalan el segundo modelo.

Tabla 3. Modelo de ecuaciones estructurales. Índices de ajuste de los dos modelos propuestos.

MODELO	χ^2/df	CFI	GFI	RMR	RMSEA
Un factor	3,62	.859	.890	.057	.094
Adecuación	Aceptable	Malo	Malo	Bueno	Malo
Cuatro + factor segundo orden	3.44	.946	.940	.022	.070
Adecuación	Aceptable	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno

Tabla 4. Coeficientes de fiabilidad compuesta (CFC), valores *t* y varianza media extraída (AVE).

Constructo	Indicador	λ	<i>t</i>	CFC	AVE
Optimismo	OPT 1	.66	7.47	.73	.50
	OPT 4	.81	4.45		
	OPT 10	.60	8.40		
Resiliencia	RES11	.73	7.23	.75	.52
	RES 12	.67	5.77		
	RES 18	.71	6.02		
Esperanza	ESP 10	.83	3.93	.89	.74
	ESP 11	.86	5.76		
	ESP 12	.89	4.97		
Autoeficacia $\alpha: .82$	AUT 4	.77	5.94	.82	.59
	AUT 7	.78	7.50		
	AUT 8	.77	7.33		

OPT: Optimismo; RES: Resiliencia; ESP: Esperanza; AUT: Autoeficacia.

A continuación, se analizó la fiabilidad mediante el CFC cuyos resultados mostraron índices adecuados (ver Tabla 4). En cuarto lugar, se realizó una estimación de la validez con-

vergente, utilizando de acuerdo con Hair et al., (2006) los criterios siguientes: que la variable latente de cada ítem (λ) explique al menos el 50% de la varianza global del factor, que λ sea superiores a .60, y que la *t* sea superior a 1.96 para $p < .05$, así como la AVE. Todos los criterios como se muestra en la Tabla 4, se cumplen.

Seguidamente, se procedió a evaluar la validez discriminante mediante el AVE, cuyos resultados son adecuados. Por otra parte, de acuerdo con la propuesta de que el capital psicológico es un constructo de orden superior, los cuatro componentes han de relacionarse significativamente con las variables que se han seleccionado (satisfacción en el trabajo, salud general y síntomas psicossomáticos) y al ser constructos distintos sus valores deben estar por debajo de .50. Para ello, se ha realizado un análisis de correlaciones. Como puede observarse en la Tabla 5, todas las correlaciones son estadísticamente significativas, en el sentido teórico esperado y por debajo de .50.

Tabla 5. Correlaciones de las puntuaciones de los componentes del capital psicológico y de OREA con las variables satisfacción laboral, síntomas psicossomáticos y salud (malestar).

	M (DT)	OPT	RES	ESP	AU	OREA	SL	SPSI
Optimismo	3.01 (.58)	.70						
Resiliencia	3.50 (.60)	.41**	.70					
Esperanza	3.51 (.57)	.33**	.38**	.86				
Autoeficacia	3.13 (.54)	.30**	.49**	.24**	.78			
OREA	3.29 (.41)	.71**	.80**	.69**	.69**			
Satisfacción laboral	4.65 (1.06)	.31**	.42**	.22**	.22**	.41**		
Síntomas psicossomáticos	2.49 (.90)	-.30**	-.31**	-.26**	-.24**	-.39**	-.39**	
Salud (malestar)	1.78 (.44)	-.32**	-.36**	-.36**	-.26**	-.45**	-.40**	.56**

OPT: Optimismo; RES: Resiliencia; ESP: Esperanza; AUT: Autoeficacia; OREA: Capital psicológico.SL: Satisfacción Laboral. SPSI: Síntomas Psicossomáticos.

En negrita la raíz cuadrada de AVE de los componentes del capital psicológico.

** $p < .01$

Discusión

El objetivo del presente trabajo fue diseñar una medida de capital psicológico en trabajadores españoles. El cuestionario PCQ diseñado por Luthans et al. (2007) es el más utilizado para medir el capital psicológico, sin embargo, en cuanto a la validez de contenido, los distintos ítems del PCQ no se adecúan a todas las categorías de trabajadores.

Sobre la base de la anterior motivación, se ha diseñado una medida que contiene las cuatro dimensiones del capital psicológico partiendo de ítems de las escalas adaptadas a la

población española más utilizadas, replicando la forma el proceder de Luthans et al. (2007) en la construcción del PCQ. De este modo, se obtuvo un cuestionario de 12 ítems, tres por dimensión, que denominamos OREA. Todos los indicadores de fiabilidad y validez han mostrado evidencias favorables.

Las correlaciones entre los cuatro componentes del capital psicológico indican que se asocian positiva y significativamente entre sí, reforzando la idea de que son parte de un mismo constructo. Estos resultados están en la línea de lo

que señalan Avey et al. (2011). A la vez, la intensidad de estas asociaciones nos permite descartar la multicolinealidad.

Las asociaciones halladas con las variables medidas son significativas y en el sentido teórico que se han indicado en distintos estudios. Así, la correlación es positiva con satisfacción laboral (Larson y Luthans, 2006; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008) y negativa tanto con la percepción de salud, lo que indica que a mayores niveles de capital psicológico mejor salud (se recuerda que según la medida de salud GHQ-12, a mayor puntuación peor percepción de salud) como con los síntomas psicósomáticos, resultado que también concuerda con los hallazgos previos (Avey et al., 2010; Avey, Wernsing y Mhatre, 2011).

Los resultados obtenidos mediante ecuaciones estructurales sugieren que el capital psicológico es un constructo de orden superior de acuerdo a lo señalado por Luthans et al. (2007). La teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll (2002) ofrece también soporte adicional para esta afirmación pues indica que los recursos individuales, como en este caso los componentes del capital psicológico, deben ser tratados como parte de un constructo global en lugar de hacerlo por separado. Además, estos recursos psicológicos han demostrado ser de una naturaleza interactiva y sinérgica (Luthans et al., 2007).

Como aconseja Luthans (2002), un constructo de comportamiento organizativo psicológico como es el capital psicológico debe cumplir una serie de criterios operativos: (1) basarse en la teoría y la investigación, (2) disponer de medidas válidas, (3) utilizar conceptos únicos (el COP se relaciona con constructos positivos que son relativamente nuevos en cuanto a su aplicación en el lugar de trabajo), (4) estar abierto al desarrollo (este criterio dice que el constructo debe ser de tipo estado, es decir, situacional, abierto a aprendizaje, cambio y desarrollo, en lugar de tipo rasgo o disposicional), (5) ser administrado para mejorar el desempeño (el COP trata con el lugar de trabajo y cómo aplicar la capacidad psicológica positiva para mejorar el desempeño humano).

La medida del capital psicológico OREA que se ha diseñado sigue estas directrices y permite contestar al segundo punto, y contar así con un instrumento de evaluación adecuado dentro de la línea de trabajo centrada en los fenómenos positivos de las organizaciones y en las fortalezas individuales que pueden contribuir a un mayor desarrollo del potencial humano de los trabajadores. Igualmente, se refuerza la idea de una teoría del capital psicológico apoyando un constructo superior (capital

psicológico) y sus dimensiones principales, aun partiendo de medidas distintas a las que utilizaron Luthans et al. (2007).

En cuanto a las limitaciones del estudio, en primer lugar, podemos señalar que los datos han sido recogidos mediante auto-informe. Esta es una práctica usual en los estudios que puede dar lugar a un sesgo en la respuesta de los participantes, exacerbar la varianza común y aumentar artificialmente las correlaciones entre variables (Spector, 2006).

En segundo lugar, las dos muestras están compuestas por trabajadores españoles, que tiene sus propias características culturales; por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden extrapolarse a otras muestras de otros países. De acuerdo con lo anterior, Avey et al. (2011) observan que la magnitud del efecto del capital psicológico sobre los resultados individuales difiere en función del tipo de profesión y hacen un llamamiento a realizar estudios que se dirijan a colectivos profesionales específicos.

En tercer lugar, se ha utilizado un diseño transversal y correlacional que, aunque es habitual en la investigación no deja de plantear inconvenientes; por ejemplo, la imposibilidad de establecer relaciones causales. Las limitaciones llevan a considerar en trabajos próximos la conveniencia de utilizar diseños más sofisticados (Avey, Luthans y Mhatre, 2008).

En referencia a las futuras líneas de investigación, sería interesante la realización de estudios interculturales o transnacionales para verificar si los resultados obtenidos son semejantes a los de investigaciones en otros países.

Finalmente, conviene señalar las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos. Desde el punto de vista teórico, se confirma, una vez más, la estructura de segundo orden del capital psicológico y sus cuatro componentes. Y desde el punto de vista práctico, se cuenta con una escala de medida del capital psicológico adaptado a todo tipo de trabajadores con adecuadas propiedades psicométricas y con poco coste de tiempo, muy interesante tanto para la investigación como para el ejercicio profesional de la gestión de recursos humanos. En este último aspecto sería interesante su utilización en distintos procesos como, por ejemplo, la selección de personal, y la formación y desarrollo.

Agradecimientos.- A la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), que financió la investigación a través de la Fundación Séneca, Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, por medio de una ayuda del Programa Séneca “Contratos Predoctorales de Formación del Personal Investigador”.

Referencias

- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711. doi: 10.1002/job.517

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17-28. doi: 10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A longitudinal analysis of positive psychological constructs and emotions on stress, anxiety, and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 18*(2), 216-223. doi:10.1177/1548051810397368
- Azanza, G., Domínguez, A., Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España (Positive psychological capital. Validation of the Spanish version of the PCQ questionnaire). *Anales de Psicología, 30*(1), 294-301. doi:10.6018/analesps.30.1.153631.
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology, 30*(3), 354-370.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry, 13*(4), 288-290.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R. & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*(3), 227-240. doi:10.1177/1548051808326596
- Cheung, F., Tang, C. S. K. & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management, 18*(4), 348-371. doi:10.1037/a0025787.
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18*(2), 76-82. doi:10.1002/da.10113.
- Curry, L. A., Snyder, C. R., Cook, D. L., Ruby, B. C. & Rehm, M. (1997). Role of hope in academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(6), 1257-1267. doi:10.1037/0022-3514.73.6.1257
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese Nurses. *PLoS One, 10*(4), e0122128.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382-388. doi:10.2307/3150980
- García-Izquierdo, M., Castellón, M. C., Albadalejo, B. M. y García-Izquierdo, A. L. (1993). Relaciones entre Burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de Banca [Relationship between Burnout, role ambiguity and job satisfaction in banking staff]. *Journal of Work and Organizational Psychology, 9*(24), 17-26.
- Grau, A., Suñer, R. y García, M. M. (2005). El optimismo de los profesionales sanitarios y su relación con la calidad de vida, el burnout y el clima organizacional [Optimism in health workers and its relationship with quality of life, burnout syndrome, and organizational environment]. *Revista de Calidad Asistencial, 20*(7), 370-376.
- Green, K. W., Medlin, B. & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems, 104*(2), 106-114. doi:10.1108/0263557041052207.
- Goldberg, D. & Williams, P. (2000). *General health questionnaire (GHQ)*. Swindon, Wiltshire, UK: NFER Nelson.
- Görgens-Ekermans, G. & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12. doi: 10.4102/sajip.v39i2.1131
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (Vol. 6)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Herth, K. (1992). Abbreviated instrument to measure hope: development and psychometric evaluation. *Journal of Advanced Nursing, 17*(10), 1251-1259. doi:10.1111/j.1365-2648.1992.tb01843.x
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management, 17*(2), 167-189. doi: 10.1177/009102608801700207
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: a multidisciplinary journal, 6*(1), 1-55. doi:1080/10705519909540118
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(6), 1254-1278.
- Kline, T.J. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Krasikova, D. V., Lester, P. B., & Hams, P. D. (2015). Effects of psychological capital on mental health and substance abuse. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 22*(3), 280-291.
- López, M. P. S. & Dresch, V. (2008). The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema, 20*(4), 839-843.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital In Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 13*(2), 75-92. doi:10.1177/10717919070130020601
- Lorenzo-Seva, U. & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods, 38*(1), 88-91. doi:10.3758/BF03192753
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*(6), 695-706. doi:10.1002/job.165
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67. doi:10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 219-238. doi:10.1002/job.507
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development, 71*(3), 543-562. doi:10.1111/1467-8624.00164.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227.
- Meseguer, M., Fernández, M. M. y Soler, M. I. (2013). Propiedades Psicométricas de la escala abreviada de Esperanza de Herth (HHI) en una muestra multiocupacional de la Región de Murcia [Psychometric properties of Herth's short scale (HHI) in a multioccupational sample from Murcia]. Comunicación presentada al I Congreso de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, Valencia, España.
- Morán, C. A. & Schulz, R. (2008). Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral [Influence of optimism and coping in the labor well-being]. *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, 21*(225), 86-93.
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M., & Lévy-Mangin, J. P. (2012). Autoeficacia para el liderazgo emprendedor. Adaptación y validación de la escala CESE en España. *Anales de Psicología, 28*(1), 171-179.

- Morrow, R. (2006). *Hope, entrepreneurship and foresight. Regional frontiers of entrepreneurship research: Compilation of papers of the third AGSE international entrepreneurship research exchange [CD]*. Melbourne: Swinburne University.
- Nigah, N., Davis, A. J. & Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905. doi:10.1002/tic.21510
- Notario-Pacheco, B., Solera, M., Serrano, M.D., Bartolomé, R., García-Campayo, J. & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10 item Connor-Davidson Resilience Scale (10 item CDRISC) in young adults. *Health Quality Life Outcomes*, 9, 63-81. doi: 10.1186/1477-7525-9-63.
- Onwuegbuzie, A. J., & Snyder, C. R. (2000). Relations between hope and graduate students' coping strategies for studying and examination-taking. *Psychological Reports*, 86(3), 803-806.
- Otero, J.M., Luengo, A., Romero, E., Gómez-Fraguela, J.A. y Castro, C. (1998). *Psicología de la Personalidad. Manual de prácticas* [Psychology of Personality. Practice Manual]. Barcelona, España: Ariel Practicum.
- Parker, S. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 6, 835-852.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Peterson, S. J. & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803. doi:10.1002/job.492
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437. doi:10.1016/j.jbusres.2011.10.003
- Sanjuan, P. S., Perez, A. M. G. y Moreno, J. B. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española [General self-efficacy scale: psychometric adaptation for Spanish population data]. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247. doi:10.1037/0278-6133.4.3.219
- Scheier, M. F., Carver, C. S. & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078. doi:10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Schulz, S. A., Luthans, K.W., & Messersmith, J. G. (2014). Psychological capital: A new tool for driver retention. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 44(8/9), 621-634.
- Schwarzer, R. & Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia General [Evaluation of efficacy: Spanish adaptation of the General Self-Efficacy Scale]. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-8.
- Seligman, M. E. (1998). *Aprenda optimismo: Haga de la vida una experiencia maravillosa*. [Learned Optimism: How to change your life and your mind]. Barcelona, España: Grijalbo.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M. & Sigmon, S. T., (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585. doi:10.1037/0022-3514.60.4.570
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research truth or urban legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. doi:10.1177/1094428105284955
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1, 165-178.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J. & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 54(3), 232-240. doi:10.1539/joh.11-0243-OA
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi:10.1177/0149206307305562

(Artículo recibido: 21-06-2016; revisado: 02-12-2016; aceptado: 25-01-2017)

Anexo I. Medida del Capital psicológico: Escala Orea.

Por favor, marque con una X el número que mejor represente su opinión acerca de las siguientes afirmaciones.

1	2	3	4
TOTALMENTE INCIERTO	APENAS INCIERTO	MÁS BIEN CIERTO	TOTALMENTE CIERTO
1. En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor (O)			
2. Consigo alcanzar mis metas aunque haya obstáculos (R)			
3. Pienso que mi vida tiene sentido (E)			
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados (A)			
5. Cuando pienso en mi futuro siempre soy optimista (O)			
6. Aunque las cosas vayan mal, no me rindo (R)			
7. Creo que cada día es valioso (E)			
8. Venga lo que venga, por lo general, soy capaz de manejarlo (A)			
9. En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas (O)			
10. Soy capaz de tomar decisiones difíciles (R)			
11. Siento que mi vida tiene valor y merece la pena (E)			
12. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario (A)			

R: Resiliencia; E: Esperanza; A: Autoeficacia; O: Optimismo.