

DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA CAPPSI PARA MEDIR CAPITAL PSICOLÓGICO

DESIGN AND VALIDATION OF THE CAPPSI SCALE TO MEASURE PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Alicia Omar*, Solana Salessi** y Florencia Urteaga***

Universidad Nacional de Rosario, Argentina

Universidad Católica Argentina, Argentina

Universidad Nacional de Entre Ríos y Universidad Autónoma de Entre Ríos, Argentina

Recibido: 2 de junio de 2013

Aceptado: 15 de julio de 2014

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue el desarrollo y validación de una escala para medir capital psicológico en adultos. Los ítems iniciales se elaboraron sobre la base de la revisión bibliográfica, entrevistas con empleados y consultas con especialistas. Inicialmente se efectuó una prueba piloto que permitió realizar ajustes conceptuales y semánticos de los ítems. La escala fue administrada a 382 empleados, conjuntamente con las medidas de desempeño laboral, comportamientos organizacionales contraproducentes y satisfacción general. Asimismo, se estudió la validez factorial exploratoria y confirmatoria; además de la confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente alpha de Cronbach. Los resultados mostraron la existencia de cuatro factores con satisfactorios niveles de validez y confiabilidad, los que fueron rotulados como: Esperanza ($\alpha = .87$), Optimismo ($\alpha = .91$), Resiliencia ($\alpha = .84$) y Autoeficacia ($\alpha = .79$). La escala cumple con los criterios psicométricos exigidos y puede ser empleada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional.

Palabras clave: Capital psicológico, escala, adultos.

ABSTRACT

The objective of this study was the development and validation of a scale to measure psychological capital in adults. The initial items were developed on the basis of the bibliographical review, interviews with employees and consultations with specialists. Initially a pilot test was carried out which allowed conceptual and semantic adjustments of the items. The scale was administered to 382 employees, together with the measures of job performance, organizational self-defeating behaviors and overall satisfaction. Also, it is studied the exploratory and confirmatory factorial validity; in addition to the reliability and internal consistency through Cronbach's alpha coefficient. The results showed the existence of four factors with satisfactory levels of validity and reliability, which were labeled as: Hope ($\alpha = .87$), Optimism ($\alpha = .91$), Resilience ($\alpha = .84$) and Self-efficacy ($\alpha = .79$). The scale complies with the psychometric criteria required and can be used as a diagnostic tool and organizational management.

Key words: Psychological capital, scale, adults

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

La expresión *capital psicológico* aparece brevemente mencionada en la literatura económica del siglo XX, para referirse a aquellas facetas de la personalidad que contribuyen a la productividad de los empleados. Sin embargo, recién adquiere relevancia en el marco de la psicología organizacional positiva cuando es definida por Luthans, Youssef y Avolio (2007), como el estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza para llevar a cabo con éxito una tarea desafiante (autoeficacia), hacer una atribución positiva sobre el éxito actual y futuro (optimismo), fortalecerse en la adversidad (resiliencia), y perseverar en la búsqueda de los objetivos hacia el éxito (esperanza).

En consonancia con tal definición, el capital psicológico (CapPsi) es considerado un factor de orden superior que conecta los constructos psicológicos positivos de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Luthans, 2010). La tarea inicial de Luthans y sus colaboradores estuvo dirigida al desarrollo de una base teórica integradora del CapPsi a partir del análisis de sus dimensiones constitutivas; lo que no fue muy complicado ya que cada una de ellas cuenta con apoyo conceptual y de investigación considerables. En este sentido, tanto la esperanza (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2011), la resiliencia (Masten & Wright, 2010), el optimismo (Seligman, 2011), como la autoeficacia (Bandura, 2012) son constructos que tienen independencia conceptual desde el punto de vista teórico, y cuentan con adecuada validez discriminante desde el punto de vista empírico. Luthans (2012), sostuvo que es la interacción sinérgica de estas capacidades la que conforma la esencia del supra-factor CapPsi y explica el mayor alcance de sus efectos motivacionales sobre la conducta. A partir de esta perspectiva, Luthans y sus colaboradores (Youssef & Luthans, 2012), postularon que los empleados que presentan altos niveles de CapPsi pueden tener un mejor desempeño que aquellos que solo exhiben esperanza, optimismo, resiliencia o autoeficacia en una situación dada. Remarcaron, además, que al igual que sus componentes, el CapPsi puede ser considerado un estado pasible de ser desarrollado mediante intervenciones adecuadas, tal como lo demuestran algunas evidencias preliminares (Luthans, 2010).

En línea con sus postulaciones teóricas, Luthans et al. (2007) elaboraron un instrumento para medir el constructo. Para el desarrollo de su escala de CapPsi, seleccionaron ítems de medidas previamente publicadas de eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, adaptando su redacción para hacerlos aplicables al ámbito laboral. Hasta la fecha, esta escala, integrada por 24 ítems, ha sido adaptada y validada para su empleo en varios países (por ejemplo, Çetin, 2011; Delgado & Castañeda, 2011; Wang, Liu, Wang & Wang, 2012). Sin embargo, no se registran intentos por desarrollar instrumentos propios para medir el constructo, a pesar de las recomendaciones de los especialistas en el sentido de disponer de medidas que reflejen la idiosincrasia del lugar donde se las aplique. Consecuentemente, el presente trabajo tuvo como objetivo el diseño y validación de una escala para medir CapPsi en trabajadores argentinos.

Método

La investigación se desarrolló a lo largo de tres fases metodológicas. En la primera, se elaboraron los ítems que conformaron la versión prototípica del instrumento con base en la información proveniente de la revisión bibliográfica y de reuniones focales (focus group). En la segunda fase, se evaluó la adecuación de los ítems y de la escala adoptada para su medición a través de una prueba piloto. En la tercera fase, con el propósito de estudiar las propiedades psicométricas de la escala desarrollada, se la administró a una nueva muestra conjuntamente con otras medidas organizacionalmente relevantes. En esta instancia se efectuaron análisis factoriales exploratorios (AFE) para identificar la estructura factorial de la escala, y análisis factoriales confirmatorios (AFC) para analizar la adecuación de los datos con el modelo identificado. En la ejecución de los AFC (Byrne, 2010) se usó el método de estimación de la máxima verosimilitud, que proporciona medidas de bondad de ajuste entre el modelo propuesto y los datos empíricos recogidos. Los índices de ajuste analizados fueron los siguientes: Chi cuadrado relativo (CMIN/*gl*), índice de bondad de ajuste (GFI), índice comparativo de Bentler (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI), y error de aproximación de la raíz cuadrada media (RMSEA). Asimismo, en esta tercera etapa se analizó la confiabilidad de los factores identificados mediante el cálculo de coeficientes de consistencia interna (alpha de

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

Cronbach), y la validez discriminante, a través del cómputo de coeficientes de correlación entre los factores de la escala y un conjunto de variables cuyas interrelaciones con el capital psicológico han sido comunicadas en la literatura especializada. En este sentido, se emplearon medidas de desempeño en el trabajo (Avey, Nimnicht & Graber, 2010; Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011); de comportamientos organizacionales contraproducentes (Omar, Vaamonde & Uribe, 2012; Roberts, Scherer & Bowyer, 2011), y de satisfacción laboral (Çetin, 2011; Li & Ming-zheng, 2011).

Fase I: Desarrollo de la versión prototípica de la escala

En primer lugar, se realizó una revisión minuciosa de la literatura sobre capital psicológico, resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza. En segundo lugar, se llevaron a cabo encuentros de grupos focales con una muestra teórica de nueve trabajadores de diferentes empresas localizadas en la zona central de Argentina, con el propósito de discutir e intercambiar experiencias acerca de los conceptos en estudio y su aplicación en el lugar de trabajo. El análisis de la información posibilitó la identificación de los principales temas asociados con los constructos en situaciones laborales.

Seguidamente, se redactaron 48 ítems de los cuales 32 fueron elaborados a partir del material reunido en los encuentros focales y 16 fueron derivados del análisis de la bibliografía más reciente (Bandura, 2012; Omar, 2013; Schrank, Woppmann, Sibitz & Lauber, 2011; Seligman, 2011). Con el fin de asegurar una adecuada validez de constructo, los 48 ítems fueron sometidos a evaluación mediante el método de expertos. En esta instancia, cuatro jueces, especialistas en psicología organizacional, los evaluaron considerando los siguientes criterios de inclusión: (a) *pertinencia*; (b) *relevancia* y (c) *claridad y facilidad de comprensión*. Se les solicitó a los jueces que evaluaran, además, la suficiencia del conjunto de ítems para explorar el constructo CapPsi en el lugar de trabajo. Este análisis condujo a la eliminación de 10 ítems por ser confusos o por no corresponder específicamente al concepto en estudio. Las correcciones y sugerencias de los jueces fueron capitalizadas para elaborar la versión prototípica del instrumento, la que quedó integrada por 38 reactivos aleatoriamente distribuidos (para minimizar la

estereotipia de respuestas), presentados con un formato Likert de 5 puntos (1 = nunca; 5 = siempre).

Fase II: Prueba piloto y puesta a punto del instrumento

La primera versión autoadministrable de la escala de 38 ítems fue aplicada a una muestra por disponibilidad de 105 estudiantes de tres carreras de postgrado de una universidad pública argentina, quienes, a su vez, trabajaban en diferentes organizaciones radicadas en las provincias de Santa Fe, Entre Ríos, Córdoba y La Pampa. La edad promedio de la muestra fue de 27.40 años ($DE = 1.45$) y la antigüedad laboral de 1.90 años ($DE = 0.82$). A partir de esta prueba piloto, se eliminaron ocho ítems y se modificó la redacción de otros tres cuya comprensión presentó dificultades. La escala resultante quedó conformada por 30 ítems. Los análisis preliminares de confiabilidad arrojaron resultados satisfactorios ($\alpha = 0.85$).

Fase III: Validación de la Escala de Capital Psicológico

Participantes

Se trabajó con una muestra de 382 empleados de organizaciones públicas y privadas, radicadas en la zona centro argentina. El promedio de edad fue de 28.50 años ($DE = 7.9$) y el de antigüedad laboral de 2.70 años ($DE = 6.4$). El 35% de los encuestados tenía formación universitaria completa, un 25% estaba concluyendo su nivel universitario, y el resto de los sujetos (50%) tenía formación secundaria completa. El 69% de los sujetos ocupaba algún cargo fijo, mientras que el resto ejercía su labor bajo contrato temporario.

Instrumentos

Los integrantes de la muestra respondieron a un cuadernillo integrado por la escala de CapPsi desarrollada en la segunda etapa, y también a los instrumentos que se describen a continuación:

- *Desempeño laboral*. Se midió a través de la escala de Evaluación Laboral (Griffiths, 1973). El instrumento consta de 25 ítems afirmativos (p. ej., «Uso los útiles y herramientas con destreza»; «La calidad de mi trabajo llena las expectativas de mi jefe»; $\alpha = .84$) presentados con un formato Likert de cinco puntos, variando desde nada característico de mí (1) a muy característico de

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

mí (5). En el presente estudio, y con el propósito de examinar la validez de constructo, se realizó un análisis factorial confirmatorio de la escala. Los resultados mostraron que un modelo unifactorial ($\chi^2 = 1375.72$; $gl = 380$; $p = .000$; CFI = .97; TLI = .91; RMSEA = .09) era el que presentaba el mejor ajuste.

- *Comportamientos organizacionales contraproducentes.* Se midieron con la escala de Comportamientos contraproducentes en el trabajo (Omar et al., 2012). Se trata de un instrumento conformado por 24 ítems con formato Likert de 5 puntos, que explora los comportamientos contraproducentes interpersonales (p. ej., «Hago bromas de mal gusto a mis compañeros»; $\alpha = .87$); organizacionales (p. ej., «Revelo asuntos confidenciales de mi empresa»; $\alpha = .92$); y, antiproductivos (p. ej., «Juego con la computadora durante las horas de trabajo»; $\alpha = .83$).
- *Satisfacción Laboral.* Fue medida con la adaptación argentina de la escala de Satisfacción laboral de Shouksmith (1990, citado en Omar, 2011). El instrumento está integrado por 12 ítems con 5 opciones de respuesta (1 = muy en desacuerdo; 5 = muy de acuerdo), agrupados en dos dimensiones: satisfacción laboral (p. ej., «Mi trabajo me da seguridad laboral»; $\alpha = .83$), y satisfacción con la vida en general (p. ej., «Mi vida me permite desarrollar todas mis habilidades y potencialidades»; $\alpha = .92$).
- *Variables sociodemográficas.* El protocolo de recolección de datos se completó con un conjunto de preguntas orientadas a recabar información acerca de variables sociodemográficas tales como edad, sexo, nivel de escolaridad, antigüedad laboral y similares.

Procedimiento

La recolección de los datos se efectuó en las instalaciones de aquellas organizaciones que, luego de conocer los objetivos del estudio, aceptaron formar parte de la investigación. En todos los casos, los participantes completaron voluntariamente el cuadernillo de manera individual o en pequeños grupos, en horarios de trabajo y en los lugares físicos destinados por las autoridades organizacionales para tal propósito. A cada cuadernillo se le agregó una primera hoja donde se presentó el objetivo del estudio y las instrucciones para responder; también,

se aseguraba el anonimato y la confidencialidad de la información suministrada. En una segunda hoja, se mostró un formulario de consentimiento informado.

Resultados

Análisis factorial exploratorio de la escala de CapPsi

En primer lugar se verificó la pertinencia de ejecutar un análisis de componentes principales con rotación oblicua (Direct Oblimim). La matriz de datos fue considerada factorizable habida cuenta que el test de esfericidad de Bartlett fue significativo (Chi cuadrado aproximado = 39607.30; $p < .001$); el test de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor de .94, y el cuadrado del coeficiente de correlación múltiple presentó coeficientes superiores a .90. El AFE, inicial produjo 5 valores propios (eigenvalues) mayores que 1, sin embargo, el examen del gráfico de sedimentación (screen plot) sugirió una solución de 4 factores. Para la asignación de los reactivos a cada factor se tuvo en cuenta tanto su pertinencia conceptual como su peso factorial sobre el mismo. A continuación, los 30 ítems de la escala CapPsi fueron sometidos a un nuevo AFE, forzando la extracción de 4 factores (de acuerdo a la solución mostrada en el gráfico de sedimentación). Después de la rotación se retuvo la solución tetrafactorial por ser significativamente interpretable y presentar un adecuado ajuste a los datos. En esta oportunidad, se descartaron todos aquellos ítems con pesos factoriales menores a .40 y/o que presentarán un peso factorial mayor a .30 en un segundo factor. Al final de este proceso se retuvieron 16 ítems, distribuidos sobre cuatro factores que explicaron el 57% de la varianza total.

El factor 1 fue denominado Resiliencia (varianza compartida: 16.50%) y quedó integrado por 4 ítems relativos a la capacidad de adaptarse exitosamente a las situaciones laborales adversas y riesgosas; por ejemplo, «Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito». El segundo factor fue rotulado Optimismo (varianza compartida: 15.75%) y quedó integrado por 4 ítems referidos a la tendencia a valorar los aspectos positivos del trabajo, por ejemplo, «Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo». El tercer factor fue denominado Autoeficacia (varianza compartida: 14.80%) y quedó integrado por 4 ítems referidos a la confianza en la realización personal a través del trabajo; por ejemplo, «Si

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo». Finalmente, el cuarto factor fue identificado como Esperanza (varianza compartida: 12.68%) y también quedó integrado por 4 ítems, en este caso vinculados con la convicción de lograr los objetivos laborales propuestos; por ejemplo, «Tengo fe, de que al fin, mis asuntos laborales van a mejorar». Para cada uno

de los estos cuatro factores fueron calculados los coeficientes de consistencia interna (α), los que arrojaron valores superiores a .80 (Nunnally & Bernstein, 1995). La Tabla 1 presenta la composición, carga factorial, comunalidad, varianza explicada y coeficientes α de los factores primarios.

Tabla 1

Composición, carga factorial, comunalidad, varianza explicada y coeficientes α de los factores primarios

	Comunalidad	Factor 1 Resiliencia	Factor 2 Optimismo	Factor 3 Autoeficacia	Factor 4 Esperanza
Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades	.57	.69			
Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo	.60	.75			
Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito	.46	.83			
Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo	.57	.85			
Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo	.49		.72		
Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.	.53		.76		
Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo	.59		.84		
Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.	.58		.90		
Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo.	.46			.88	
Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.	.62			.74	
Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.	.43			.92	
Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	.54			.90	
Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar	.62				.87
Tengo fe, de que al fin, mis asuntos laborales van a mejorar	.58				.70
Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo	.56				.79
Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo	.59				.72
Porcentaje de varianza explicada		16.50	15.75	14.80	12.68
Coefficiente α de consistencia interna		.91	.95	.89	.85

* agraomar@yahoo.com

** solanasalesi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

Análisis factorial confirmatorio de la escala de CCP

Con el propósito de confirmar la estructura tetrafactorial identificada, se calcularon AFC con el auxilio del programa AMOS 7.0. Los resultados mostraron que un modelo de cuatro factores ($\chi^2 = 22631.40$, $p < .000$; CMIN/ $gl = 2.53$; RMSEA = .07; CFI = .92; GFI = .90; TLI = .89) era el que mejor se ajustaba a los datos. Los pesos de regresión (βR^2) obtenidos para cada uno de los factores, rotulados como esperanza (.733; $p < .001$), resiliencia (.905; $p < .000$), optimismo (.869; $p < .000$) y autoeficacia (.920; $p < .000$) fueron muy significativos, lo que constituye un indicador de relaciones sustantivas entre el supra-factor CapPsi y sus cuatro facetas.

Validación de la escala de CCP

Posteriormente, las puntuaciones de las cuatro dimensiones del CapPsi fueron sometidas a un análisis de correlación, conjuntamente con las dimensiones de desempeño laboral, comportamientos contraproducentes y satisfacción laboral. En la Tabla 2 se presentan las medias, las desviaciones típicas y las correlaciones entre las variables.

Como se desprende de la Tabla 2, las dimensiones constitutivas del CapPsi se correlacionaron significativa y positivamente entre sí, aunque tales relaciones no son lo suficientemente significativas como para suponer problemas de multicolinealidad. A su vez, el CapPsi, y sus facetas, se correlacionaron negativamente con los comportamientos contraproducentes (interpersonales, organizacionales y antiproductivos), y positivamente con el desempeño laboral y la satisfacción, sea con el trabajo, sea con la vida en general.

Tabla 2
Matriz de correlaciones entre las variables medidas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	—	.278	.215	.216	.235	.378	-.286	-.214	<i>-.190</i>	.430	.528
2		—	<i>.198</i>	.205	.240	.393	-.353	<i>-.178</i>	<i>-.158</i>	.414	.483
3			—	<i>.138</i>	.276	.470	-.328	-.204	-.216	.425	.478
4				—	.278	.301	-.295	-.215	-.218	.402	.396
5					—	.288	-.206	<i>-.197</i>	<i>-.176</i>	.531	.477
6						—	-.493	<i>-.176</i>	-.234	.237	.529
7							—	<i>.139</i>	.241	-.206	<i>-.190</i>
8								—	.224	-.237	-.269
9									—	<i>-.188</i>	-.278
10										—	.467
11											—
Media	3.16	3.29	3.44	3.51	3.07	2.36	3.69	3.56	3.25	3.22	3.52
DE	.75	.81	.90	.87	.68	.74	.77	.96	.88	.91	.80

Apaisada: $p < 0.05$; negrita: $p < 0.01$

1. Capital Psicológico; 2. Resiliencia; 3. Optimismo; 4. Autoeficacia; 5. Esperanza; 6. Desempeño en el trabajo; 7. Comportamientos contraproducentes interpersonales; 8. Comportamientos contraproducentes organizacionales; 9. Comportamientos contraproducentes antiproductivos; 10. Satisfacción con la vida en general; 11. Satisfacción laboral.

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

Discusión

A partir del trabajo realizado, se ha logrado desarrollar un instrumento con adecuadas propiedades psicométricas para medir CapPsi. En primer lugar, los análisis factoriales realizados permitieron identificar la existencia de un modelo tetra-factorial integrado por las subdimensiones de resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza. El factor resiliencia, que incluye reactivos referidos a la capacidad de salir fortalecido de reveses y adversidades, se asimila al factor homónimo definido tanto por Wagnild y Young (1993), como por Connor y Davidson (1999). El factor autoeficacia, integrado por ítems referidos al estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante, se asemeja al factor autoeficacia para tareas específicas, presentado por Osipow y Temple (1996). El tercer factor, identificado como optimismo, quedó integrado por ítems referidos a la prevalencia de atribuciones positivas en torno al resultado de una tarea. Este factor resulta equivalente al de optimismo personal definido por Dember, Martin, Hummer, Howe y Melton (1989) e incluye algunos elementos similares al de orientación de vida de Scheier, Carver y Bridges (1994). Finalmente, el factor esperanza, quedó conformado por reactivos referidos a la capacidad de perseverar en la búsqueda de los objetivos y redireccionar los esfuerzos hacia las metas, y se asimila al factor homónimo presentado por Schrank et al. (2011). Los cuatro factores presentaron buenas cargas factoriales, lo que indica que están integrados por ítems que representan adecuadamente al constructo CapPsi.

En segundo lugar, los coeficientes alpha de Cronbach obtenidos para cada factor (todos mayores a .80) indican una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que integran el nuevo instrumento. Esta satisfactoria consistencia interna, permite concluir que la escala diseñada es un instrumento confiable para la medición del CapPsi en el lugar de trabajo.

En tercer lugar, las correlaciones bivariadas obtenidas (Tabla 2) muestran que las cuatro dimensiones de CapPsi se asocian significativamente entre sí (lo que refuerza la idea de que forman parte de un mismo constructo), tales asociaciones no son lo suficientemente elevadas, lo que permite descartar problemas de multicolinealidad; hallazgo

que concuerda con la revisión realizada por Avey et al. (2011), en la que surge que las diferentes facetas del CapPsi aparecen siempre positivamente correlacionadas. A su vez, la fuerza y dirección de las correlaciones obtenidas entre las diferentes facetas del CapPsi y las restantes variables medidas aportan evidencias sobre la validez del instrumento desarrollado, al tiempo que sintonizan con lo informado en estudios previos. En este sentido, por ejemplo, las correlaciones negativas entre CapPsi y los comportamientos contraproducentes refuerzan las evidencias empíricas provistas tanto por Norman, Avey, Nimmicht y Graber (2010), quienes comunicaron que los empleados con bajos niveles de CapPsi se involucran en mayor número de comportamientos desviados, como por Roberts et al. (2011), quienes observaron que disminuciones de CapPsi, asociados a altos niveles de estrés, se traducen en un mayor número de comportamientos contraproducentes. Similar sinergia entre escaso capital psicológico y conductas laborales indeseables han sido informadas por Avey et al. (2011) a partir del metaanálisis ejecutado con algo más de 12,000 trabajadores provenientes de diferentes países y culturas.

Por su parte, las positivas correlaciones entre las facetas del CapPsi y el desempeño laboral coinciden con lo informado por Sun, Wen, Yang y Fan (2011), quienes trabajando con una muestra de 1,000 enfermeras chinas observaron que el desempeño correlaciona positivamente con el capital psicológico, y esa relación se encuentra parcialmente mediada por el compromiso laboral. Similares correlaciones fueron comunicadas tanto por Nguyen y Nguyen (2012) quienes registraron efectos significativos del CapPsi sobre el desempeño y la calidad de vida laboral en una muestra de 364 vendedores vietnamitas; como por Avey et al. (2010) como resultado de un estudio llevado a cabo con dos muestras de trabajadores australianos. Asimismo, y en línea con la característica del CapPsi de ser un estado susceptible al cambio, recientemente se ha proporcionado evidencia (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang, 2011) no solo de la efectividad de programas de intervención para desarrollarlo, sino también que los aumentos en los niveles de CapPsi, se traducen en aumentos del rendimiento.

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

Finalmente, las correlaciones obtenidas entre CapPsi y satisfacción de los trabajadores, coinciden con los hallazgos comunicados recientemente tanto por Cheung, Tang y Tang (2011), como por Toor y Ofori (2010). Concuerdan, además, con los resultados presentados por Çetin (2011), quien encontró relaciones positivas entre la satisfacción laboral y algunos de los componentes de CapPsi, especialmente resiliencia, esperanza y optimismo; así como con los informados por Li y Ming-zheng (2011), quienes trabajando con una muestra de 426 docentes chinos, mostraron que el CapPsi surgía como un fuerte predictor de la satisfacción laboral y con la vida en general, mediado por el enriquecimiento trabajo-familia.

Es pertinente señalar que el presente trabajo constituye la primera tentativa de operacionalizar el constructo CapPsi en Argentina; por lo que representa una contribución genuina para que otros estudios puedan ser llevados a cabo con el recurso de un instrumento con probadas propiedades psicométricas. Además, la escala desarrollada puede aportar información crucial para diagnósticos e intervenciones organizacionales. La validación de la Escala de CapPsi con muestras de sujetos argentinos evidencia la necesidad de llevar a cabo futuros estudios de validación en otros contextos laborales y en otras culturas. Esa sería una vía idónea para verificar la validez transcultural del instrumento aquí presentado.

Referencias

- Avey, J. B., Nimnicht, J. & Graber, N. (2010). Two field studies examining the association between psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401. doi: 10.1108/01437731011056425
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. doi: 10.1002/hrdq.20070
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44. doi: 10.1177/0149206311410606
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Taylor & Francis Group.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 2(3), 373-380.
- Cheung, F., Tang, C. & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor 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. (1999). Development of a new resilience scale: The Connor - Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depresión and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Delgado, L. E. & Castañeda, D. I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(1), 61-70.
- Dember, W., Martin, S., Hummer, M., Howe, S. & Melton, R. (1989). The measurement of optimism and pesimism. *Current Psychology: Research & Reviews*, 8(2), 102-119. doi: 10.1007/BF02686675
- Griffiths, A. (1973). A Standardized Assessment of Work Behavior. *British Journal of Psychiatry*, 123, 403-408.
- Li, Z. & Ming-zheng, Z. (2011). The relationship between psychological capital and job satisfaction, life satisfaction: mediator role of work-family facilitation. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 19(6), 818-820.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8. doi: 10.1002/hrdq.21119

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

- 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), 41-66. doi: 10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Masten, A. & Wright, M. (2010). Resilience over the lifespan: Developmental perspectives on resistance, recovery, and transformation. In J. W. Reich, A. J. Zautra & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of adult resilience* (pp. 213-237). New York: Guilford Press.
- Nguyen, T. D. & Nguyen, T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. doi: 10.1177/0276146711422065
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L. & Graber, N. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391. doi: 10.1177/1548051809353764
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1995). *Teoría Psicométrica*. México: McGraw-Hill.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Revista Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Omar, A. (2013). Predictores de resiliencia en jóvenes y adolescentes. En J. Gaxiola & J. Palomar (Eds.), *Estudios de resiliencia en América Latina* (Vol. 2, pp. 18-37). México: Pearson Internacional.
- Omar, A., Vaamonde, J. D. & Uribe, H. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala. *Revista Diversitas*, 8(2), 249-265. doi: 67925837004
- Osipow, S. H. & Temple, R. D. (1996). Development and use of the task-specific occupational self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 445-456. doi: 10.1177/106907279600400407
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458. doi: 10.1177/1548051811409044
- 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, 1063-1078. doi: 10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Schrank, B., Woppmann, A., Sibitz, I. & Lauber, C. (2011). Development and validation of an integrative scale to assess hope. *Health Expectations*, 14(4), 417-428. doi: 10.1111/j.1369-7625.2010.00645.x
- Seligman, M. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Press.
- Snyder, C. R., López, J. L. & Pedrotti, J. (2011). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand: Sage Publications.
- Sun, T., Wen, X., Yang, L. & Fan, L. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Toor, S. & Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering & Management*, 136(3), 341-352. doi: 10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000135
- Wagnild, G. M. & Young, H. M. (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, 232-240.
- Youssef, C. & Luthans, F. (2012). Psychological capital. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17-27). New York: Oxford University Press.

* Universidad Nacional de Rosario, Argentina - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

** Universidad Católica Argentina, Argentina - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

*** Universidad Nacional de Entre Ríos y Universidad Autónoma de Entre Ríos, Argentina.

* agraomar@yahoo.com

** solanasalessi@gmail.com

*** florenciaurteaga@gmail.com.ar

LIBERABIT: Lima (Perú) 20(2): 315-323, 2014