



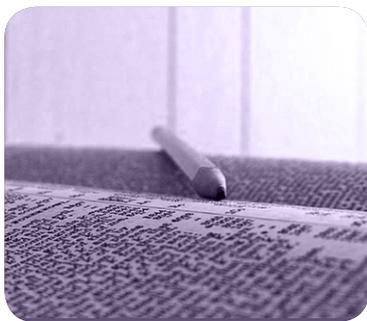
MÁSTERES de la UAM

Facultad de Psicología
/ 16-17

Dirección
de Recursos Humanos



Campus Internacional
excelencia UAM
CSIC+



**La psicología
positiva en las
organizaciones:
influencia sobre
el bienestar laboral**

*Luis Enrique
de Miguel Yubero*

LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN LAS ORGANIZACIONES: INFLUENCIA SOBRE EL BIENESTAR LABORAL.



MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

7 DE MAYO DE 2017

AUTOR: LUIS ENRIQUE DE MIGUEL YUBERO

TUTOR: BERNARDO MORENO JIMÉNEZ

LA PSICOLOGÍA POSITIVA EN LAS ORGANIZACIONES: INFLUENCIA SOBRE EL BIENESTAR LABORAL.

ÍNDICE.

I.	INTRODUCCIÓN	4
1.1.	JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.	4
1.2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	4
	Capital Psicológico.....	7
	Compromiso organizacional.	11
	Dominio del entorno.....	12
	Bienestar laboral.....	13
1.3.	OBJETIVOS E HIPÓTESIS.	14
II.	METODOLOGÍA	15
2.1.	PARTICIPANTES Y PROCEDIMIENTO.....	15
2.2.	MATERIALES.	16
	Capital Psicológico.....	16
	Compromiso Organizacional.....	17
	Dominio del entorno.....	17
	Bienestar laboral.....	17
2.3.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.....	18
III.	RESULTADOS.....	18
3.1.	ANÁLISIS DE FIABILIDAD.	18
3.2.	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	19
	Capital Psicológico.....	19
	Compromiso Organizacional.....	20
	Dominio del entorno.....	20
	Bienestar Laboral	20
3.3.	COMPARACIÓN DE MEDIAS.....	21
	Capital Psicológico.....	22
	Compromiso organizacional	24
	Dominio del entorno.....	27
	Bienestar laboral.....	28
3.4.	ANÁLISIS DE REGRESIÓN JERÁRQUICA.	29
IV.	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	31
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
VI.	ANEXOS.....	36

RESUMEN.

El presente trabajo pretende contribuir al estudio de la psicología positiva dentro de las organizaciones y, para ello, se plantea y se intentará comprobar las relaciones causales entre constructos y variables psicológicas positivas de capital psicológico, compromiso organizacional y dominio del entorno y el bienestar laboral. Con este objetivo y apoyándonos en las diferentes teorías existentes, se ha realizado una recogida de datos con una muestra total de 223 empleados de diferentes perfiles socio-laborales. Los instrumentos de medida utilizados han sido la adaptación al español (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al, (2007), la adaptación al español (Arciniega y González, 2006; 2012; González y Antón, 1995) de las escalas de compromiso de Meyer y Allen (1997), la adaptación al español (Díaz, et al, 2006) de las escalas de bienestar psicológico propuesta por Van Dierendonck (2004) y la escala de bienestar laboral de la segunda edición de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) elaborada por Sánchez-Cánovas (2007). El tratamiento de datos se ha llevado a cabo mediante el paquete estadístico SPSS, idóneo para los análisis de fiabilidad, descriptivos, de comparación de medias y análisis factorial jerárquico a los que se han sometido los datos. Se ha observado una relación causal entre el constructo de capital psicológico y el compromiso organizacional positivo con el bienestar psicológico, así como una tendencia positiva entre el compromiso organizacional normativo y el dominio del entorno sobre el bienestar laboral. Asimismo, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional, el dominio del entorno y el bienestar laboral con variables socio-laborales como la edad, la antigüedad en la empresa y la posición en la empresa.

Palabras clave: psicología positiva, capital psicológico, compromiso organizacional, dominio del entorno, bienestar laboral.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.

El mundo organizacional de nuestros días, caracterizado por su extrema competitividad, la globalización o la volatilidad ha llevado a un aumento de la preocupación acerca de las variables organizacionales que producen ventaja competitiva y diferenciación.

En esta actual situación de las organizaciones, la gestión de los recursos humanos adquiere un valor estratégico relevante, permitiendo así generar y mantener esa anhelada ventaja competitiva sostenible en la medida que éstos estén alineados con la estrategia de la organización.

Sin embargo, de un tiempo a este se torna necesario, además de entender el porqué de los comportamientos organizacionales, el impulsar otras medidas de desarrollo como empleadores por y para los propios empleados como fuente de desarrollo, compromiso y retención del talento. En este sentido, el estudio de la psicología positiva es una gran alternativa, pues intenta añadir este “plus” al que no han conseguido llegar otras ramas o modelos de influencia dentro de la gestión de personas en las organizaciones.

La múltiple evidencia empírica que demuestra la ventaja que supone la inversión en el desarrollo de comportamientos organizacionales positivos como el capital psicológico, el compromiso o el bienestar laboral respalda el creciente auge del estudio por esta idea de capital humano centrada en las fortalezas y capacidades de todos los empleados. Con este estudio se pretende respaldar esta tendencia en la investigación del factor humano dentro de las organizaciones a la hora de ser tenido en cuenta como fuente de ventaja competitiva, diferenciación y desarrollo dentro de las mismas y, en concreto, la visión y el papel de la psicología positiva dentro de las organizaciones de nuestros días.

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

Actualmente, todas las organizaciones tienen en cuenta a la hora de conseguir una ventaja competitiva sostenible no solo los recursos tangibles, sino también el denominado capital humano.

Cuando hablamos de capital humano nos referimos al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias personales (derivadas de la educación y experiencia) de los miembros que componen una organización (Luthans y Youssef, 2004).

Sin embargo, este capital humano no genera ventaja competitiva por sí solo. Precisa de una serie de esfuerzos para intentar que este stock (habilidades, conocimientos y competencias de los empleados) se convierta en flujo (comportamientos organizacionales) alienados con la estrategia de la organización (González, 2004). Este ajuste organización – capital humano es imprescindible para garantizar una ventaja competitiva sostenible en nuestros días y, más aun, da la importancia que realmente tiene la gestión estratégica de los recursos humanos.

Gracias a esta nueva consideración de la ventaja competitiva de las empresas, basada en mayor medida en los propios recursos de la organización que en el ajuste de su estrategia y características del entorno, se han ampliado los estudios y esfuerzos por entender los condicionantes que influyen en las actitudes y comportamientos organizacionales de los empleados.

Como recopila González (2004), esta nueva visión estratégica de los recursos humanos y, en concreto, de la dirección estratégica de los recursos humanos es estructurada por la numerosa bibliografía empírica en tres grandes dimensiones:

1. *Óptica del recurso*. Se pasa de considerar el recurso humano como un coste que se debe controlar o reducir, para pasar a ser un recurso estratégico a medio y largo plazo mediante su desarrollo y optimización.
2. *Gestión proactiva*. Se cambia la forma de gestionar toda la casuística relacionada con el activo humano de las organizaciones desde un punto reactivo o de respuesta a demandas y necesidades del entorno, para pasar a dar importancia al hecho de anticiparse proactivamente a las posibles demandas.
3. *Perspectiva estratégica*, mediante la cual los sistemas organizacionales han pasado a estar diseñados para alcanzar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, mediante la realización e implementación de prácticas y políticas internamente consistentes, permitiendo al activo humano a contribuir a alcanzar los objetivos de la misma.

Bajo esta visión estratégica e intentando siempre basarnos en la evidencia empírica, vamos a centrarnos en dos marcos base para el desarrollo de este trabajo: la psicología positiva y la teoría de los recursos y capacidades.

Por un lado, la teoría de los recursos y capacidades nace en la década de los años 80 intentando explicar los motivos por los cuales empresas del mismo sector de actividad, que desarrollan su actividad en el mismo entorno competitivo y que estarían expuestas a

los mismos factores externos de éxito del sector, obtienen niveles de rentabilidad o ganancias diferentes (López, Martínez y Riveros, 2004). Se pasa, así, de un enfoque externo (enfocado en dar respuestas al entorno, a los mercados, etc.), a un enfoque interno (centrado en los propios recursos y capacidades de la propia organización, para buscar un equilibrio entre ambos).

Desde este modelo, las organizaciones son consideradas como un conjunto de recursos y capacidades, ambos necesarios para competir en el mercado (Amít y Schoemaker, 1993; Bamey, 2001; Orant, 1991; Montgomery, 1995, citado en González, 2004).

Por un lado, se entienden los *recursos* como el conjunto de factores o activos que la organización posee y que le permiten llevar a cabo su estrategia, diferenciando entre recursos tangibles (terrenos, edificios, maquinaria, equipos informáticos, capital, derechos de cobro, acciones...) y recursos intangibles (capital humano –conocimientos, habilidades...-, marca comercial, prestigio, imagen corporativa...). Las *capacidades*, por su parte, son aquellos mecanismos que permiten a la organización desarrollar adecuadamente una actividad a partir de la combinación y coordinación de los recursos disponibles (Navas y Guerras, 2002).

La unión y gestión de estos recursos y capacidades configuran las denominadas *competencias organizacionales*, es decir, aquello que la empresa sabe y puede hacer mejor que la competencia. Esto, con un adecuado alineamiento con la estrategia y las condiciones del entorno permite a las organizaciones no solo obtener, sino también sostener en el tiempo una ventaja competitiva.

En este sentido, algunos recursos y capacidades se consideran estratégicos. Para ser considerados como estratégicos, estos deben cumplir una serie de requisitos o características, entre las que encontramos: ser valiosos, escasos, inimitables, insustituibles e intransferibles (González, 2004). Como se puede apreciar, el capital humano cumple perfectamente con estas características, de ahí su importancia estratégica. (Véase Anexo 1).

De forma paralela, el movimiento de la psicología positiva empezó a tener gran fuerza, bajo el liderazgo de autores como Martin Seligman o Csikszentmihalyi, dando respuesta y alternativa al interés prácticamente exclusivo de la psicología por los aspectos patológicos negativos del comportamiento humano.

Dentro del ámbito organizacional, la psicología positiva ha tenido grandes aliados como Luthans (2011), quien defiende la existencia de una nueva rama de estudio de la psicología positiva dentro de las organizaciones, mediante el concepto de Comportamiento Organizacional Positivo (en adelante, COP). El COP es definido por el propio Luthans como “el estudio y aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, desarrollan y administran eficazmente para la mejora del desempeño en el lugar de trabajo actual”.

Teniendo en cuenta esta perspectiva, para que un constructo psicológico sea considerado dentro del COP debe cumplir una serie de requisitos o criterios operativos (Luthans, 2011):

1. *Basarse en la teoría e investigación.*
2. *Medidas válidas.*
3. *Conceptos únicos.* Únicos en cuanto a la relativa aparición de los constructos dentro de la bibliografía, tratando de evitar así ser acusado de utilizar teorías antiguas.
4. *Abierto a desarrollo.* Criterio fundamental que define la necesidad de que el constructo o variable sea de tipo estado, es decir, situacional, abierto al aprendizaje, cambio y desarrollo, en lugar de ser disposicional, relativamente fijo en situaciones y en el tiempo (rasgo).
5. *Administrado para mejorar el desempeño.*

Estos estados psicológicos positivos han sido relacionados con variables como el bienestar (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010) y también con actitudes y conductas organizacionales positivas como el compromiso organizacional, el desempeño o la satisfacción (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007; Luthans, Norman, Avolio y Avey, 2008; Avey, Luthans y Youssef, 2010; Luthans, Avey, Avolio y Peterson, 2010, citado en Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

A continuación, se detallarán teóricamente los diferentes constructos y variables psicológicos positivos medidos en el estudio, con el fin de establecer las bases teóricas en las que basar los posteriores análisis estadísticos.

Capital Psicológico.

El estudio sobre el capital psicológico positivo tiene su origen en la psicología positiva, la cual implora que “lo importante y novedoso es investigar las fortalezas

personales y las capacidades psicológicas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas para poder mejorar el funcionamiento organizacional” (Azanza, et al., 2014).

Los constructos psicológicos que mejor cumplen con las características del COP, del que anteriormente hablábamos, son aquellas variables que forman el constructo psicológico de capital psicológico: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia (Luthans, 2011).

Autoeficacia. Cuando hablamos de autoeficacia, estamos hablando de la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros (Bandura, 1997). Según Luthans (2011), esta definición se centra en la naturaleza de la autoeficacia como una variable específica a una situación, y no tanto a nivel general. La autoeficacia específica es de tipo estado, por lo que cumple los criterios del COP. Se trata, así, de una característica variable que depende de la tarea específica a la que se enfrente el individuo.

Se encuentran, por lo general, cuatro fuentes principales de autoeficacia:

1. Experiencias de dominio o logros de desempeño (Azanza, et al, 2014). El éxito repetido en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia.
2. Experiencias indirectas o por imitación (Azanza, et al, 2014). Observar a personas con características similares a las propias tener éxito hace aumentar la autoeficacia de los observadores.
3. Persuasión social (Luthans, 2011). Los sentimientos de autoeficacia pueden verse alimentadas por medio de otras personas respetadas a través de un feedback positivo.
4. Motivación psicológica y fisiológica (Luthans, 2011). De forma indirecta, la evaluación de las capacidades personales (en este caso la autoeficacia) depende en parte de cómo se sienten las personas, tanto física como psicológicamente.

En lo referente al contexto organizacional, se ha demostrado la relación de la autoeficacia con actitudes y conductas laborales positivas como el desempeño laboral, la satisfacción laboral o la persistencia (Stajkovic y Luthans, 1998; Judge y Bono, 2011; Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2007, citado en Azanza, et al, 2014), así como

con el rendimiento y engagement laboral (Stajkovic, et al,1998; Salanova, Llorens, y Schaufeli, 2011, citado en Dawkins, Scott y Sanderson, 2013).

Por su parte, según defiende Luthans (2011), por medio de la capacitación y desarrollo de la autoeficacia se puede generar un aumento del desempeño organizacional.

Esperanza. Según la teoría de Snyder (2002) se puede entender la esperanza como el estado positivo de motivación basado en la capacidad percibida de encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la fuerza deseada para iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías (a través de cogniciones).

Existen, según Azanza, et al, (2014), dos elementos diferenciadores dentro de la variable esperanza:

- *Willpower*: también denominada agencia, se refiere a la motivación y determinación del individuo de que las metas que se propone pueden conseguirse, así como la creencia personal de que tiene capacidad para definir con éxito los planes que le lleven a esas metas.
- *Waypower*: también denominado vías de ejecución. En este caso se refiere a la capacidad del individuo de percibir que las rutas que se marca son adecuadas y factibles para conseguir sus metas deseadas.

Dentro del mundo organizacional, la evidencia empírica muestra que la esperanza influye en las actitudes y comportamientos organizacionales deseables (Snyder, 2002; Youssef y Luthans, 2007; Luthans, et. al., 2007; Luthans, et al., 2005; Luthans, et al., 2008; Wandeler y Bundick, 2011, citado en Azanza, et al, 2014) como el rendimiento, la satisfacción, el compromiso o la competencia personal percibida. Asimismo, se ha encontrado que los empleados con mayores niveles de esperanza son más “rentables”, puesto que tienen tasas de retención más altas y muestran mejor desempeño (Luthans, 2011).

Optimismo. Cuando hablamos de optimismo dentro del constructo de capital psicológico, nos estamos refiriendo a la característica cognitiva referida a expectativas generalizadas de resultados positivos, y/o atribución causal positiva (Luthans, 2011).

Desde la popular teoría del estilo explicativo optimista-pesimista de Peterson y Seligman (1984) (citado en Azanza, et al, 2014), se establecen tres dimensiones para explicar las diferencias entre los estilos explicativos optimista-pesimista:

- Internabilidad – externabilidad.
- Estabilidad – inestabilidad.
- Globalidad – especificidad.

Siguiendo la teoría postulada por Seligman (1998), el optimismo positivo se definiría como el proceso cognitivo que implica la expectativa de resultados positivos y atribuciones causales externas, temporales y específicas en la interpretación de acontecimientos malos o negativos, así como atribuciones internas, estales y globales para los eventos buenos o positivos.

El optimismo ha sido relacionado positivamente con actitudes y conductas organizacionales positivas como el desempeño laboral, rendimiento, satisfacción y felicidad (Green, Medlin y Whiten, 2004; Seligman, 1988; Luthans et al., (2005); Youssef y Luthans, 2007, citado en Azanza, et al, 2014).

Resiliencia. A nivel organizacional, la resiliencia es entendida como la capacidad de recuperarse de la adversidad, el conflicto o el fracaso o incluso de acontecimientos positivos, el progreso y mayor responsabilidad, para volver a un estado normal.

Se han encontrado relaciones empíricas tanto a nivel individual como organizacional entre la resiliencia y comportamientos y actitudes laborales positivas, como la satisfacción, el compromiso y la felicidad (Larson y Luthans, 2006; Youssef y Luthans, 2007, citado en Luthans, 2011).

En cuanto al constructo de capital psicológico, la evidencia empírica determina que este constructo es un constructo de segundo orden, demostrado conceptual (Luthans, et al., 2007; Stajkovic, 2006, citado en Avey, Reichard, Luthans y Mhatre, 2011) y empíricamente (Luthans, Youssef y Avolio, 2007) procedente de la combinación de estas cuatro variables. Cada una de estas variables positivas han demostrado ser medidas validadas, de estado, abiertas al desarrollo y con impacto positivo en actitudes, comportamientos y rendimiento (Luthans, Youssef, y Abolio, 2007, citado en Avey, et al, 2011), además de predecir mejor actitudes y comportamientos deseables que los cuatro recursos psicológicos que lo forman por separado.

Varios estudios y meta-análisis han demostrado una relación significativa entre el constructo de capital psicológico y comportamientos y actitudes deseables de los empleados como la satisfacción laboral, el compromiso, el bienestar psicológico, comportamientos cívicos, la motivación individual, el esfuerzo, rendimiento, así como relaciones significativamente negativas entre el capital psicológico y actitudes indeseables en los empleados como el cinismo, intención de abandono, estrés laboral y ansiedad (Avey, et al, 2011).

Compromiso organizacional.

El compromiso organizacional es uno de los constructos más estudiado dentro de la psicología de las organizaciones en los últimos años, con gran interés dentro de la gestión directa de los recursos humanos en las organizaciones. Este interés se basa en (1) la ventaja competitiva que generan los niveles elevados de compromiso o vinculación psicológica de los empleados hacia la empresa y en (2) los cambios del mercado laboral, mucho más volátil que en años anteriores, los cuales demandan un conocimiento preciso de los mecanismos de vinculación entre empleado y empleador, debido en gran parte a su repercusión en el desempeño laboral (Felfe, Schmook, Schyns y Six, 2008, citado en Arciniega y González, 2012).

El modelo teórico más aceptado por la comunidad organizacional es el modelo de tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991; 1997, citado en Meyer, Jackson y Maltin, 2008), el cual se basa en el supuesto de la multidimensionalidad del constructo de compromiso organizacional.

En este sentido, se ha demostrado la existencia de tres perfiles de compromiso organizacional diferentes, los cuales no son incompatibles entre sí (es decir, pueden estar presentes en un mismo individuo): compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

- *Compromiso afectivo*: vinculación psicológica fundamentada en el deseo de permanecer a la organización en el sentido meramente emocional.
- *Compromiso continuo*: vínculo material o instrumental asociados al coste de abandonar la organización.
- *Compromiso normativo*: sentimiento de obligación de permanecer en la organización desde un aspecto moral y racional.

A pesar de ser posible experimentar los tres componentes de compromiso en diferentes grados, cada uno de ellos son independientes entre sí en cuanto a los efectos y desarrollo en el comportamiento, tal y como defienden Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2002).

En cuanto al estudio empírico del compromiso dentro del mundo organizacional, destacan los múltiples meta-análisis que se han llevado a cabo en los últimos años tanto como variable principal a investigar (Cooper-Hakim y Viswesvaran, 2005; Lee, et al., 2001; Meyer, et al., 2002; Riketta, 2002; Riketta y Van Dick, 2004; Wright y Bonett, 2002, citado en Meyer, et al, 2008), como los que incluyen el compromiso organizacional como una variable potencial y antecedente de resultados u otras variables (Colquitt, et al., 2001; Kristof-Brown, et al., 2005; LePine, et al., 2002; Rhoades y Eisenberger, 2002; Thoresen, et al., 2003, citado en Meyer, 2008), demostrando en ambos casos relaciones positivas del compromiso organizacional con actitudes y comportamientos positivos, así como con un mayor rendimiento (LePine, et al., 2002; Meyer, et al., 2002; Riketta, 2002; Wrigth y Bonett, 2002; Thoresen, et al., 2003, citado en Meyer, 2008; Meyer, et al, 2002) y relaciones negativas con conductas, actitudes y rendimiento negativo, como la intención de abandono (Meyer, et al, 2002).

Asimismo, se ha encontrado que el mejor predictor de comportamiento y actitud organizacional positiva entre los tres tipos de compromiso es el compromiso afectivo (Cooper-Hakim y Viswesvaran, 2005; Lee, et al., 2001; Riketta, 2005, citado en Meyer, et al, 2002).

Dominio del entorno.

Otra de las principales características del funcionamiento positivo de los empleados es el denominado dominio del entorno.

Cuando hablamos de dominio del entorno nos estamos refiriendo a la habilidad individual para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias. Se trata de otra de las características del funcionamiento positivo (Díaz, Rodríguez-Cavajal, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006). Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea.

El dominio del entorno ha sido conceptualizado históricamente bajo varios enfoques, siempre teniendo en cuenta la motivación de control como principal eje.

Como recopila Moreno (2007), la motivación de control ha sido recogida bajo varias teorías, como por ejemplo la teoría de White (1959), quien defiende que la motivación más importante es el control o motivación de competencia de su ambiente inmediato, entendiendo el desarrollo personal como el aumento de las competencias significativas que permiten al individuo controlar el entorno. Como tal, incluso la ilusión de control, aun cuando esta no es más que una creencia falsa, aumenta el bienestar subjetivo, la salud mental y la capacidad de recuperación sobre la enfermedad de las personas (Alloy y Abramson, 1979, citado en Moreno, 2008).

Más recientemente, desde la teoría del control desarrollada por Heckhausen y Schulz (1995) (citado en Moreno, 2008), se propone que el pilar básico del desarrollo personal es el control sobre el entorno individual, siendo un factor primario para las personas el modificar y alterar el entorno inmediato según las propias necesidades. Cuando este factor es difícil de ejecutar en primera instancia, se desarrollan factores secundarios con el fin de controlar aspectos representacionales, como las metas, las creencias o las expectativas, que nos permiten enfocar un plan de acción controlable.

Actualmente, se considera el dominio del entorno como una de las seis dimensiones principales del modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989a, 1989b, citado en Díaz, et al, 2006), junto a la autoaceptación, las relaciones positivas interpersonales, la autonomía, el propósito en la vida y el crecimiento personal.

Bienestar laboral.

El concepto de bienestar ha sido uno de los conceptos más influenciados por el crecimiento del estudio empírico de la psicología positiva durante los últimos años. Sin embargo, aún existe una gran discrepancia dentro del mundo científico sobre qué entender por bienestar general y, más concretamente, por bienestar dentro del contexto laboral.

En este sentido y como recoge Sonnentag (2015) encontramos dos perspectivas principales dentro del estudio del bienestar: el bienestar hedónico y el bienestar eudaimónico.

La primera perspectiva (hedónica) se enfoca en el bienestar como sinónimo de placer y felicidad. Esta perspectiva se refiere al bienestar subjetivo y tiene núcleos como el afecto o la satisfacción. La segunda perspectiva (eudaimónica) se centra en el bienestar como un proceso de (a) crecimiento personal y autorealización, (b)

autenticidad y expresividad personal y (c) búsqueda de significado (Ryff, 1995; Waterman, 1993, citado en Sonnentag, 2015).

A pesar de la principal dominancia hasta nuestros días de la perspectiva heudónica, la investigación organizacional incorpora aspectos de la teoría eudaimónica como la búsqueda de significado o el crecimiento personal en el ámbito laboral (Rosso, 2010; Sonenshein, 2013, citado en Sonnentag, 2015), buscando puntos de convergencia entre estas teorías, al igual que hiciera Ryff (1989a, 1989b, citado en Díaz, et al, 2006), haciendo hincapié en el la naturaleza dinámica del concepto de bienestar laboral, siendo esta una variable fluctuante y abierta al cambio.

El bienestar laboral ha sido relacionado con el rendimiento, el comportamiento organizacional, el liderazgo o el clima laboral. Durante los últimos años, múltiples estudios demuestran la relación empírica entre el bienestar de los empleados y el rendimiento y productividad organizacional (Kasser y Ryan, 1996; Wright y Cropanzano, 1997; Staw, 1999; Wright y Slemp, 2008; Taris y Schreurs, 2009; Schaufeli y Taris, 2014, citado en Arora y Bhagat, 2016).

1.3. OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

Debido al incremento del interés y estudio del comportamiento organizacional positivo dentro de las organizaciones, el presente estudio tiene como objetivo general el evaluar variables del capital humano en trabajadores de diferentes características socio-laborales. En concreto, se pretenden evaluar el constructo de capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional, el dominio del entorno y el bienestar laboral.

La hipótesis principal que se baraja en este estudio es la existencia de una relación causal entre los componentes del capital humano de capital psicológico, compromiso organizacional y dominio del entorno y el bienestar laboral de los empleados. En concreto, se hipotetiza que el capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional y el dominio del entorno tienen efectos positivos sobre el bienestar laboral.

Asimismo y, como objetivos secundarios de la investigación, se propone la (1) revisión de fiabilidad de las adaptaciones al español de las escalas utilizadas y (2) análisis de las distintas variables y constructos medidas de manera separada con variables socio-laborales como la edad, el género, la formación, la posición en la

empresa, la antigüedad en la empresa y el puesto, con el fin de determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ellas.

II. METODOLOGÍA

Para una mejor comprensión del estudio, se va a detallar la metodología empleada en el mismo desde la muestra utilizada, hasta el procedimiento. También se describirán los materiales utilizados y los análisis estadísticos que se han utilizado para probar las hipótesis marcadas.

2.1. PARTICIPANTES Y PROCEDIMIENTO.

En cuanto a los participantes del estudio, la muestra está formada por un total de 223 personas, todas ellas empleados de diferentes perfiles, de los cuales el 42,2% son hombres, mientras que un 57,8% mujeres, con una edad media de $M = 38.52$ años ($SD = 10,23$), de los cuales la mayoría tienen estudios de universitarios (71,7%). El resto de la muestra cuenta con estudios de Bachillerato o Formación Profesional (13,0% y 13,5% respectivamente), mientras que tan sólo el 1,8% de los participantes poseen estudios de Educación Básica. (Véanse Anexo 2, Anexo 3 y Anexo 4).

En cuanto a los datos laborales, el 44,4% de los encuestados ocupan puestos de Técnico(a). Por su parte, el 27,4% de los participantes tienen cargos de Supervisor(a) / Gerente de equipo. Para completar la muestra, la posición de Director(a) representaba el 15,7% de la muestra, por un 12,1% de personas que se encuentran dentro del grupo de Prácticas.

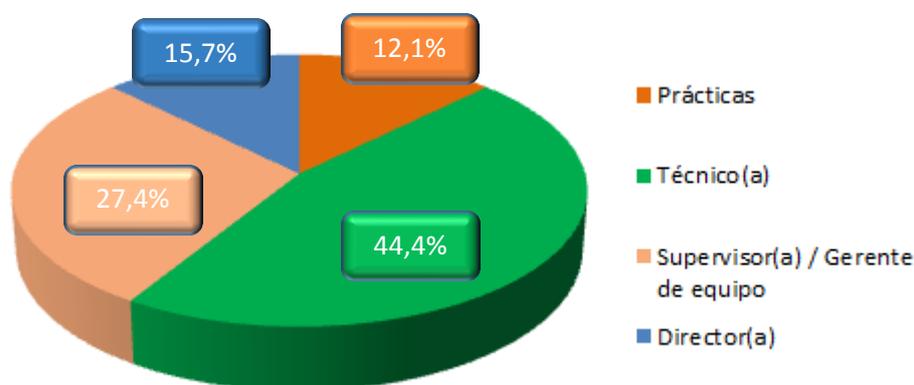


Figura 5. Estadísticos descriptivos de la muestra. Posición en la empresa.

Por último, también se midió la antigüedad en la empresa ($M = 9,59$; $SD = 8,45$) y la antigüedad en el puesto ($M = 5,67$; $SD = 6,73$) en años. (Véanse Anexo 5 y Anexo 6).

Existe un caso perdido, del que no se tienen datos en cuanto a la posición en la empresa, antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto.

Los participantes pertenecen, en su gran mayoría, a una empresa del sector asegurador (76,7%), así como a alumnos universitarios (9,4%) y otras empresas (13%). Por términos de confidencialidad y anonimato, no se aportarán más datos acerca de la procedencia de la muestra.

Con el fin de causar el mínimo impacto y esfuerzos en términos de tiempo en la gestión diaria de los participantes, se decidió administrar el cuestionario vía web, mediante la herramienta Google Docs. La participación por parte de los participantes era voluntaria y fue realizada en el momento de mayor conveniencia para los mismos.

Antes de empezar el test, se explicaba brevemente el objetivo del estudio de forma reducida para evitar sesgos de respuesta. Concretamente, se explicaba que “el cuestionario que va a responder está diseñado para evaluar algunas características del capital humano”, haciendo hincapié en que “no hay respuestas buenas o malas” y en el anonimato y confidencialidad de sus respuestas, intentando evitar también sesgos o contaminación en las respuestas de los participantes.

Por último, se agradecía a los participantes su colaboración en el estudio.

2.2. MATERIALES.

Mediante la aplicación del test a los participantes del estudio, se han medido un total de cuatro constructos o variables diferentes. En concreto, se han medido el capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional del empleado, el dominio del entorno y, por último, el bienestar laboral.

Para una mejor comprensión de los materiales utilizados, se describirán los mismos de forma independiente.

Capital Psicológico. El constructo de capital psicológico ha sido medido a través de la adaptación española (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007). En esta adaptación, al igual que en la original, el constructo se divide en cuatro factores: autoeficacia (6 ítems, por ejemplo, “me siento seguro(a) al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección”), esperanza (6 ítems, por ejemplo, “Si estuviese

en apuros en el trabajo, se me ocurrirían muchas formas de salir de la situación“, resiliencia (6 ítems, por ejemplo, “Si es necesario, puedo sobrevivir solo(a) en el trabajo, por así decirlo“) y optimismo (6 ítems, por ejemplo, “Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, normalmente espero lo mejor“. La escala de respuesta se trata de una escala tipo Likert de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 6 (“Totalmente de acuerdo”).

Compromiso Organizacional. El perfil de compromiso organizacional ha sido medido mediante la adaptación al español (Arciniega y González, 2006; 2012; González y Antón, 1995) de la versión revisada de las escalas de compromiso de Meyer y Allen (1997). Al igual que en el caso del capital psicológico, dentro de la escala de compromiso organizacional se han medido tres variables, en este caso independientes entre sí: compromiso afectivo (6 ítems, por ejemplo, “Esta empresa tiene un gran significado personal para mí”), compromiso continuo (6 ítems, por ejemplo, “Ahora mismo estar con esta empresa es cuestión de necesidad”) y compromiso normativo (6 ítems, por ejemplo, “Aunque obtuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi empresa”). En este caso, la escala de respuesta se trata de una escala Likert de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 7 (“Totalmente de acuerdo”).

Dominio del entorno. El dominio del entorno ha sido medido mediante la escala de dominio del entorno de la adaptación al español (Díaz, et al., 2006) de las escalas de bienestar psicológico propuesta por van Dierendonck (2004), en base a las escalas formuladas por Ryff (1989a). Esta variable estaba medida por 5 ítems, por ejemplo, “Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria”. La escala de respuesta se trata de una escala tipo Likert, de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 5 (“Totalmente de acuerdo”).

Bienestar laboral. Para medir el bienestar laboral, se ha utilizado la segunda edición de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) elaborada por Sánchez-Cánovas (2007). En concreto, se ha utilizado la subescala de bienestar laboral, formada por 10 ítems, por ejemplo, “Mi trabajo es creativo, variado, estimulante”, con una escala Likert de 1 (nunca o casi nunca) hasta 5 (siempre).

2.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.

Para responder a las hipótesis y objetivos planteados se han realizado varios análisis estadísticos, en este caso, todos ellos con el programa estadístico SPSS.

En primer lugar y para medir la fiabilidad de los cuestionarios empleados, se han llevado a cabo análisis de fiabilidad tomando como referencia el α de Cronbach.

Por su parte y mediante análisis ANOVA de un factor se ha realizado la comparación de medias, con un análisis post hoc, tomando para ello como referencia el índice de Scheffe. Se estableció un intervalo de confianza del 95% (nivel de sig. = ,05). En el caso de la variable género y debido a su naturaleza, la comparación de medias se llevó a cabo mediante Pruebas T para muestras independientes.

Por último y con el objetivo de poner a prueba el modelo y el peso de las variables y constructos medidos con la variable dependiente bienestar laboral, se ha llevado a cabo un análisis factorial jerárquico, introduciendo en primer lugar y como variables control las variables sociolaborales, en segundo lugar el constructo de capital psicológico, en tercer lugar el perfil de compromiso organizacional y, por último, la variable dominio del entorno.

III. RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS DE FIABILIDAD.

Con el objetivo de conocer la fiabilidad de los cuestionarios empleados se realizó un análisis de fiabilidad mediante el paquete estadístico SPSS.

En este sentido, tanto la adaptación al español de las escalas de compromiso organizacional (Arciniega y González, 2006; 2012; González y Antón, 1995), como las escalas de dominio del entorno (Díaz, et al., 2006) y bienestar laboral (Sánchez-Cánovas, 2007) han mostrado una alta fiabilidad.

Tabla 1. Análisis de fiabilidad (α de Cronbach) de las escalas de compromiso organizacional, dominio del entorno y bienestar laboral.

Variable	Alfa de Cronbach
Compromiso Afectivo	,938
Compromiso Continuo	,830
Compromiso Normativo	,947
Bienestar Laboral	,819
Dominio del Entorno	,781

Por su parte, la adaptación al español (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007) tuvo que ser re-especificada por la baja fiabilidad que mostraban cuatro de sus ítems. En concreto, se tratan de dos ítems de la variable “resiliencia” y otros dos ítems de la variable “optimismo”.

Tres de estos cuatro ítems se tratan de ítems negativos, y su eliminación de estos ítems produjo un aumento de la fiabilidad en ambas escalas.

Tabla 2. Análisis de fiabilidad (α de Cronbach) de las escalas de capital psicológico.

Variable	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach (re-especificado)
Autoeficacia	,893	-
Esperanza	,828	-
Resiliencia	,664	,722
Optimismo	,666	,746

3.2. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

A continuación, se va a detallar los análisis descriptivos de los diferentes constructos y variables medidas en el estudio.

Capital Psicológico. En cuanto al capital psicológico, podemos observar una media de $M = 4.73$ ($SD = .626$). Por su parte, los valores de asimetría y curtosis son de $-.538$ y $.897$ respectivamente, se encuentran entre los valores recomendados. Recordemos que, generalmente, son aceptados aquellos valores menores a 3 para la asimetría, y menores a 10 para la curtosis (Kline, 2005, citado en Azanza, et al, 2014). Asimismo, muestra un rango de $R = 3,92$. (Véase Anexo 7).

Compromiso Organizacional. En la tabla podemos observar los resultados de los análisis descriptivos de las diferentes variables de compromiso medidas de forma independiente.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos. Compromiso organizacional.

	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Media	5,21	3,79	4,02
Desviación típica	1,43	1,34	1,63
Asimetría	-,750	,167	-,086
Curtosis	-,267	-,602	-0,97
Rango	6,00	6,00	6,00

Dominio del entorno. Por último, para el dominio del entorno observamos una media de $M = 4,11$ y una desviación típica de $SD = .661$. Asimismo, los niveles de asimetría ($-.602$) y curtosis ($-.071$) se encuentran dentro de los rangos adecuados. Su rango es de $R = 3,00$. (Véase Anexo 8).

Bienestar Laboral. En cuanto al bienestar laboral, encontramos una media de $M = 3,56$ ($SD = ,586$), y unos niveles de asimetría y curtosis de $-.471$ y $-.395$ respectivamente, así como un rango de $R = 2,70$. (Véase Anexo 9).

La tabla 7 muestra las intercorrelaciones, las medias y las desviaciones típicas, así como la fiabilidad (α de Cronbach) de las diferentes variables incluidas en el estudio, mostrando, por norma general, índices satisfactorios.

Tabla 7. Medias, desviaciones típicas y correlaciones.

Variables	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.Autoeficacia	4,83	,84	(,893)									
2.Esperanza	4,83	,72	,550**	(,828)								
3.Resiliencia	4,75	,68	,517**	,610**	(,722)							
4.Optimismo	4,50	,83	,593**	,571**	,602**	(,746)						
5.Capital psicológico	4,73	,63	,798**	,826**	,819**	,825**						
6.Compromiso afectivo	5,21	1,43	,534**	,589**	,448**	,630**	,679**	(,938)				
7.Compromiso continuo	3,79	1,34	,038	,053	,017	,091	,063	,304**	(,830)			
8.Compromiso normativo	4,02	1,64	,398**	,371**	,283**	,434**	,416**	,663**	,461**	(,947)		
9.Bienestar Laboral	3,56	,59	,454**	,578**	,359**	,532**	,592**	,682**	,210**	,530**	(,819)	
10.Dominio del entorno	4,11	,66	,477**	,511**	,480**	,555**	,621**	,574**	,170*	,379**	,466**	(,718)

Nota: alfa de Cronbach en paréntesis a lo largo de la diagonal. * p<,05; ** p<,01

3.3. COMPARACIÓN DE MEDIAS.

A través de varios análisis ANOVA de un factor se ha realizado la comparación de medias, con un análisis post hoc, tomando como referencia el índice de Scheffe, con un intervalo de confianza del 95% (nivel de sig. = ,05). Por su parte, en el caso de la variable género y teniendo en cuenta su naturaleza, la comparación de medias se ha realizado mediante Prueba T.

Mediante estos análisis se pretende determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los constructos y variables de capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo por separado), dominio del entorno y bienestar laboral con las variables socio-laborales medidas como el género, la edad, formación, posición en la empresa, antigüedad en la empresa y antigüedad en el puesto.

A continuación, se presentarán los resultados y diferencias estadísticamente significativas.

Capital Psicológico.

- Capital psicológico y posición en la empresa.

En primer lugar, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico y la posición en la empresa. Esta última estaba dividida en cuatro grupos: “Prácticas”, “Técnico(a)”, “Supervisor(a) / Gerente de equipo” y “Director(a)”.

En concreto, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$) entre el grupo de “Prácticas” ($M = 4,34$; $SD = ,55$) y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 5,02$; $SD = ,48$) y “Director(a)” ($M = 5,08$; $SD = ,67$).

Del mismo modo, se observa la misma diferencia estadísticamente significativa ($p = ,000$) entre los empleados con puesto de “Técnico(a)” ($M = 4,52$; $SD = ,57$) y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 5,02$; $SD = ,48$) y “Director(a)” ($M = 5,08$; $SD = ,67$).

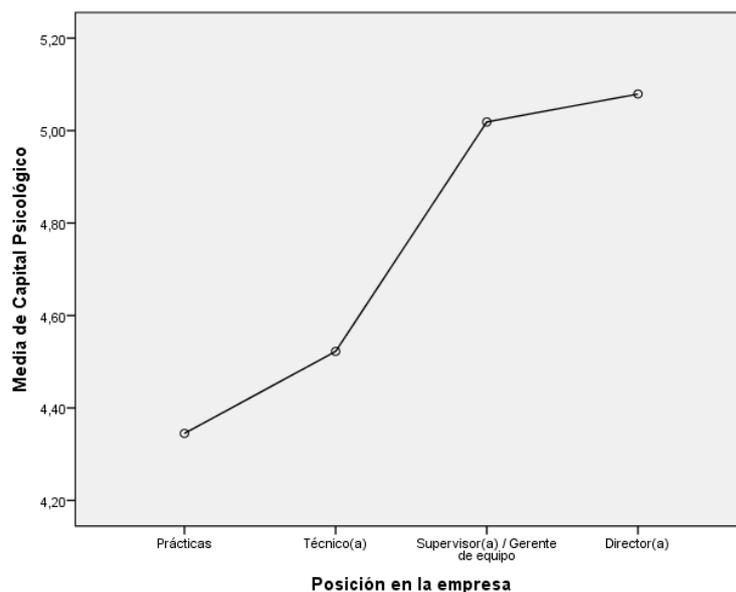


Figura 8. Comparación de medias ANOVA de un factor. Capital psicológico y posición en la empresa.

- Capital psicológico y edad.

En cuanto a la edad, se han encontrado también diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los niveles de capital psicológico. Esta última fue agrupada en años en cuatro grupos con una segmentación acorde con la muestra. El primer grupo está formado por los empleados de edad “ ≤ 29 ” años. El segundo grupo está formado por los empleados con una edad comprendida entre “30 – 40” años. El tercer grupo por

edades comprendidas entre “41 – 46”, mientras que el cuarto grupo por aquellos empleados “47+” años.

En este sentido encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$; $p = ,001$; $p = ,000$) entre el grupo de “ ≤ 29 ” años y los grupos de “30 – 40”, “41 – 46” y “47+” respectivamente. Estos tres últimos grupos muestran unas medias de $M = 4,88$ ($SD = ,56$) para el grupo de “30 – 40” años, $M = 4,81$ ($SD = ,70$) para el grupo de “41 – 46” y $M = 4,87$ ($SD = ,58$) para el grupo de “47+”, todas ellas más altas que la media mostrada por el grupo de “ ≤ 29 ” ($M = 4,36$; $SD = ,52$).

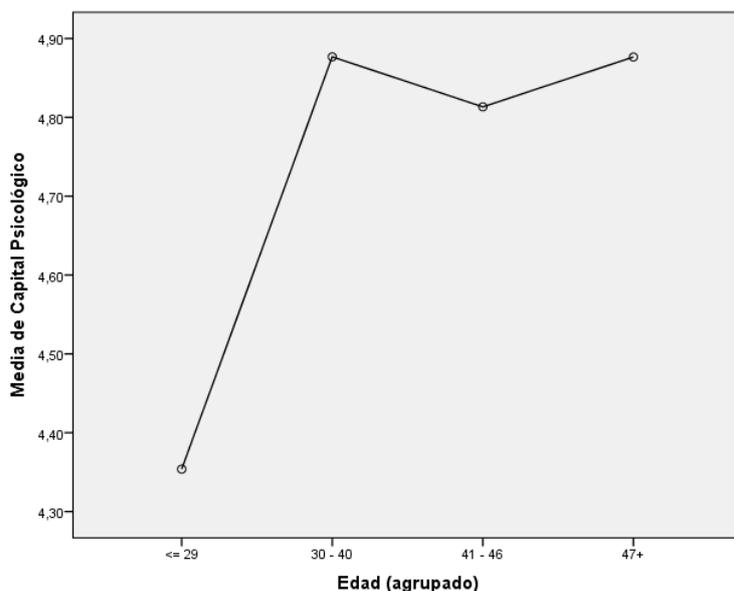


Figura 9. Comparación de medias ANOVA de un factor. Capital psicológico y edad (agrupado).

- Capital psicológico y antigüedad en la empresa.

En este caso, la antigüedad en el puesto ha sido agrupada teniendo en cuenta la muestra, en cuatro grupos diferentes: “ $\leq 1,00$ ” años, “1,01 – 7,05” años, “7,51 – 16,00” años y “16,01 – 33,00” años.

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,021$; $p = ,004$) entre los grupos de “ $\leq 1,00$ ” años ($M = 4,47$; $SD = ,61$) y los grupos de “1,01 – 7,50” años ($M = 4,83$; $SD = ,65$) y “16,01 – 33,00” años ($M = 4,90$; $SD = ,50$).

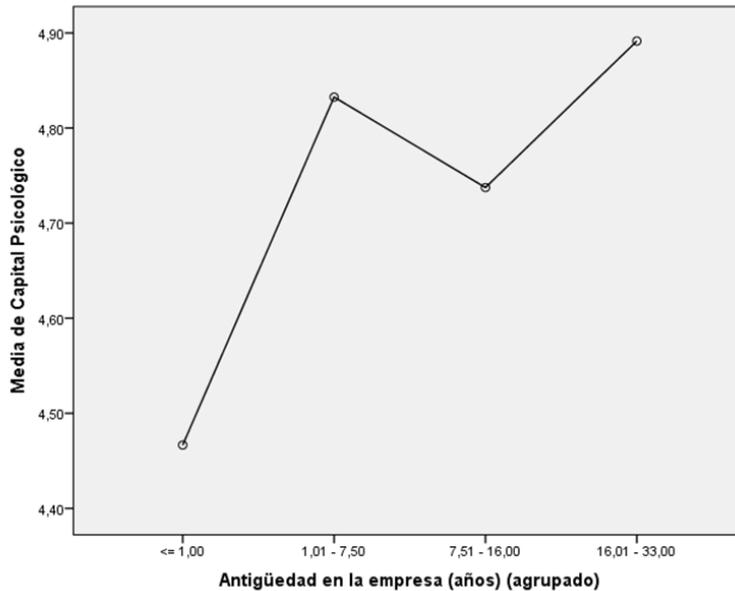


Figura 10. Comparación de medias ANOVA de un factor. Capital psicológico y antigüedad en la empresa (años) (agrupado).

- Capital psicológico y género.

También se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el CapPsi y el género, mostrando el grupo de “hombre” una media de $M = 4,83$ ($SD = ,67$), superior a los niveles mostrados por el colectivo “mujer”, con una media de $M = 4,65$ ($SD = ,58$). (Véase Anexo 10).

Compromiso organizacional.

Compromiso afectivo.

- Compromiso afectivo y posición en la empresa.

En primer lugar, encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$; $p = ,000$) entre los grupos de “Prácticas” y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” y “Director(a). Estos dos últimos muestran medias mayores de compromiso afectivo ($M = 5,95$; $SD = ,91$ y $M = 6,22$; $SD = ,92$ respectivamente) que el grupo de “Prácticas” ($M = 4,31$; $SD = 1,35$).

Por su parte, también encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$; $p = ,000$) entre los grupos de “Técnico(a)” ($M = 4,66$; $SD = 1,46$) y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 5,95$; $SD = ,91$) y “Director(a) ($M = 6,22$; $SD = ,92$). (Véase Anexo 11).

- Compromiso afectivo y edad

En cuanto a la edad, el compromiso afectivo también muestra diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$; $p = ,000$; $p = ,000$) entre el grupo de “< 29” años y todos los demás, mostrando este una media de $M = 4,10$ ($SD = 1,34$), mientras que los otros grupos muestran medias de $M = 5,56$ ($SD = 1,21$) para el grupo de “30 – 40” años, $M = 5,51$ ($SD = 1,35$) para el grupo de “41 – 46” años, y de $M = 5,73$ ($SD = 1,19$) para el grupo de “47+” años. (Véase Anexo 12).

- Compromiso afectivo y antigüedad en la empresa.

Se observan diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso afectivo y la antigüedad en la empresa. En este caso, observamos diferencias entre el grupo de “<=1,00” año y los grupos de “1,01 -7,50” años ($p = ,002$), “7,51 – 16,00” años ($p = ,004$) y el grupo de “16,01 – 33,00” años ($p = ,000$).

En la tabla8 podemos observar las medias de los diferentes grupos:

Tabla 8. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional afectivo y antigüedad en la empresa (años) (agrupado).

Antigüedad en la empresa (años agrupado)	Media	SD
<= 1,00 años	4,41	1,54
1,01 – 7,50 años	5,41	1,27
7,51 – 16,00	5,33	1,40
16,01 – 33,00 años	5,78	1,13

Compromiso normativo.

- Compromiso normativo y posición en la empresa

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,003$; $p = ,004$) entre el grupo de “Prácticas” ($M = 3,49$; $SD = 1,64$) y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 4,71$; $SD = 1,47$) y “Director(a)” ($M = 4,85$; $SD = 1,52$).

Del mismo modo, se observa la misma diferencia estadísticamente significativa ($p = ,000$; $p = ,000$) entre los empleados con puesto de “Técnico(a)” ($M = 3,48$; $SD = 1,51$) y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 4,71$; $SD = 1,47$) y “Director(a)” ($M = 4,85$; $SD = 1,52$). (Véase Anexo 13).

- Compromiso normativo y edad.

En variable “edad” también se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de edad de “ ≤ 29 ” años ($M = 3,21$; $SD = 1,42$) y los demás grupos. En concreto, encontramos una significación de $p = ,019$ con el grupo de “30 – 40” años ($M = 4,13$; $SD = 1,88$), una significación de $p = ,010$ con el grupo de “41 – 46” años ($M = 4,24$; $SD = 1,55$) y una significación de $p = ,000$ con el grupo de “47+” años ($M = 4,57$; $SD = 1,36$) (Véase Anexo 14).

- Compromiso normativo y antigüedad en la empresa.

En cuanto a la antigüedad en la empresa, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,047$; $p = ,008$) entre los grupos de “ $\leq 1,00$ ” años ($M = 3,45$; $SD = 1,67$) y los grupos de “7,51 – 16,00” años ($M = 4,29$; $SD = 1,74$) y “16,01 – 33,00” años ($M = 4,50$; $SD = 1,41$). (Véase Anexo 15).

Compromiso continuo.

- Compromiso continuo y posición en la empresa

Se puede observar diferencias estadísticamente significativas ($p = ,018$) en cuanto al compromiso continuo y la posición en la empresa entre los grupos de “Prácticas” ($M = 3,08$; $SD = 1,17$) y “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 4,06$; $SD = 1,26$). (Véase Anexo 16).

- Compromiso continuo y edad

También se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en el compromiso continuo y la edad. En concreto, se han encontrado estas diferencias entre el grupo de “ ≤ 29 años” ($M = 3,10$; $SD = 1,09$) y los otros tres grupos: “30 – 40” años ($p = ,022$; $M = 3,84$; $SD = 1,33$); “41 – 46” años ($p = ,002$; $M = 4,08$; $SD = 1,20$) y “47+” ($p = ,000$; $M = 4,21$; $SD = 1,47$). (Véase Anexo 17).

- Compromiso continuo y antigüedad en la empresa

En cuanto a la antigüedad en la empresa, también encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = ,008$; $p = ,000$) entre los empleados del grupo “ $\leq 1,00$ ” años de antigüedad en la empresa ($M = 3,22$; $SD = 1,32$) y los empleados de una antigüedad de “7,51 – 16,00” años ($M = 4,05$; $SD = 1,17$) y los empleados de una antigüedad de “16,01 – 33,00” años ($M = 4,38$; $SD = 1,53$).

A su vez, se observan diferencias estadísticamente significativas ($p = ,014$) entre el grupo de “1,01 – 7,50” ($M = 3,56$; $SD = 1,05$) y el grupo de “16,01 – 33,00” años de antigüedad en la empresa ($M = 4,38$; $SD = 1,53$). (Véase Anexo 18).

- Compromiso continuo y antigüedad en el puesto.

En primer lugar, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$) entre los empleados con una antigüedad en el puesto de “ $\leq 1,00$ ” años ($M = 3,45$; $SD = 1,32$) y el grupo de “8,01 – 33,00” años ($M = 4,49$; $SD = 1,42$).

Asimismo, se encuentran diferencias estadísticamente significativas ($p = ,006$) entre los empleados con una antigüedad en la empresa entre “2,01 – 8,00” años ($M = 3,61$; $SD = 1,04$) y el grupo de “8,01 – 33,00” años ($M = 4,49$; $SD = 1,42$). (Véase Anexo 19).

- Compromiso continuo y género

Observamos una diferencia estadísticamente significativa en cuanto al compromiso continuo de los empleados que componen la muestra y su género. En concreto, las mujeres muestran media superior ($M = 3,95$; $SD = 1,33$) que los hombres ($M = 3,58$; $SD = 1,36$). (Véase Anexo 20).

- Compromiso continuo y formación

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los participantes con estudios universitarios ($M = 3,44$; $SD = 1,20$) y los demás grupos, como “Educación básica” ($p = ,008$; $M = 5,58$; $SD = 1,40$), “Formación profesional” ($p = ,003$; $M = 4,36$; $SD = 1,33$) y el grupo de “Bachillerato” ($p = ,000$; $M = 4,89$; $SD = 1,17$). (Véase Anexo 21).

Dominio del entorno.

- Dominio del entorno y posición en la empresa

Se encuentran diferencias estadísticamente significativas en cuanto al dominio del entorno entre los participantes del grupo “Prácticas” y los grupos de Supervisor(a) / Gerente de equipo ($p = ,000$) y el grupo de “Director(a)” ($p = ,002$); así como entre el grupo de “Técnico(a)” y los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($p = ,000$) y “Director(a)” ($p = ,003$).

En la tabla 12 se pueden observar las diferencias entre los niveles de dominio del entorno teniendo en cuenta la posición en la empresa:

Tabla 12. Comparación de medias ANOVA de un factor. Dominio del entorno y posición en la empresa.

Posición en la empresa	M	SD
Prácticas	3,78	,63
Técnico(a)	3,92	,87
Supervisor(a) / Gerente de equipo	4,41	,51
Director(a)	4,11	,66

- Dominio del entorno y edad

En cuanto a la edad, encontramos diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de participantes de “ ≤ 29 ” años ($M = 3,67$; $SD = ,63$) y los demás grupos: “30 – 40” años ($p = ,000$; $M = 4,30$; $SD = ,56$); “41 – 46” años ($p = ,000$; $M = 4,26$; $SD = ,61$) y “47+” ($p = ,000$; $M = 4,25$; $SD = ,64$). (Véase Anexo 22).

- Dominio del entorno y formación

En lo referente a la variable de dominio del entorno, se encuentran diferencias estadísticamente significativas ($p = ,047$) entre los participantes con una formación de “Bachillerato” ($M = 4,42$; $SD = ,59$) y los participantes con formación de “Universidad” ($M = 4,05$; $SD = ,67$). (Véase Anexo 23).

Bienestar laboral.

- Bienestar laboral y posición en la empresa

Encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = ,019$) en cuanto al bienestar laboral y la posición en la empresa entre los trabajadores en “Prácticas” ($M = 3,47$; $SD = ,56$) y el grupo de “Director(a)” ($M = 3,91$; $SD = ,46$).

Por otro lado, el grupo de “Técnico(a)” ($M = 3,32$; $SD = ,57$) también muestra diferencias estadísticamente significativas ($p = ,000$; $p = ,000$) con los grupos de “Supervisor(a) / Gerente de equipo” ($M = 3,80$; $SD = ,49$) y “Director(a)” ($M = 3,91$; $SD = ,46$). (Véase Anexo 24).

- Bienestar laboral y edad.

En cuanto a la edad, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = ,019$) en cuanto a sus niveles de bienestar laboral entre los grupos de “ ≤ 29 ” años ($M = 3,34$; $SD = ,58$) y el grupo de “ $30 - 40$ ” años ($M = 3,67$; $SD = ,55$). (Véase Anexo 25).

3.4. ANÁLISIS DE REGRESIÓN JERÁRQUICA.

Los efectos principales e interacciones entre los constructos y variables medidos fueron analizados a través de un análisis de regresión jerárquica, con el objetivo de determinar la aceptación de la hipótesis principal del trabajo sobre los efectos del capital psicológico, el perfil de compromiso organizacional y el dominio del entorno sobre el bienestar laboral de los empleados.

En este caso, en primer lugar se introdujeron las variables socio-laborales (edad, género, formación, posición en la empresa, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto) como variables control.

El constructo de capital psicológico fue introducido en segundo lugar, mientras que los perfiles de compromiso organizacional (afectivo, continuo y normativo) en tercero. Por último, fue introducido la variable dominio del entorno.

Siguiendo las consideraciones en estudios similares (Aiken y West, 1991, citado en Moreno, et al, 2012) las variables predictoras fueron previamente estandarizadas.

Tabla 13. Resultados del análisis de regresión jerárquica, coeficientes de regresión estandarizados.

	Bienestar laboral			
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
Edad	,040	-,057	-,103	-,121
Género	,093	,129*	,084	,075
Formación	-,050	-,032	,017	,013
Posición en la empresa	,364***	,161*	,068	,066
Antigüedad en la empresa	-,035	,043	-,028	-,020
Antigüedad en el puesto	-,077	-,108	-,088	-,080
Capital Psicológico		,564***	,266***	,216**
Compromiso afectivo			,442***	,415***
Compromiso continuo			,062	,052
Compromiso normativo			,124	,128
Dominio del entorno				,111
R2 (ajustada)	,115	,373	,520	,525
Cambio de cuadrado de R	,139	,254	,149	,007
Sig. Cambio en F	,000	,000	,000	,077

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Como se puede observar, con la introducción del primer paso, la variable socio-laboral de “posición en la empresa” muestra un efecto explicativo significativo. Por su parte, cuando es introducida en un segundo paso el constructo de capital psicológico, la variable de posición en la empresa, aunque sigue mostrando efectos significativos, pasa a tener menos peso que el propio capital psicológico. También se observa como la variable género (que mostraba diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la

variable capital psicológico), pasa a tener un peso significativo en su relación con el bienestar laboral.

Con la introducción, por último, del perfil de compromiso organizacional y el dominio del entorno, son el capital psicológico y el compromiso organizacional afectivo las variables que pasan a tener un poder explicativo significativo sobre el bienestar laboral, observando también una tendencia positiva del compromiso organizacional normativo y el dominio del entorno, pero sin llegar a ser significativas dentro del modelo causal propuesto.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El actual aumento del estudio de las variables psicológicas positivas de los empleados da sentido y responsabilidad sobre el esfuerzo que se debe llevar a cabo para medir y evaluar de la forma más objetivamente posible estas variables no tangibles, tan difíciles de cuantificar.

De forma general y con los resultados de fiabilidad obtenidos, podemos defender la idoneidad de las adaptaciones al castellano de los cuestionarios utilizados, teniendo en cuenta la re-especificación que se ha tenido que realizar en algunos de sus ítems, en concreto sobre la adaptación al español (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al, (2007). En este sentido, observamos que los ítems más problemáticos y que precisaron de re-especificación, corresponden con los ítems negativos de las escalas, lo cual se puede explicar por una falta de comprensión de los mismos. Se recomienda, no obstante, el futuro análisis de las adaptaciones utilizadas con mayor número de muestras y en sectores de actividad más específicos.

Los resultados presentados en el apartado correspondiente responden a los objetivos e hipótesis planteadas en la presente investigación. Asimismo, apoyan la fundamentación teórica utilizada sobre los constructos y variables de capital psicológico, compromiso organizacional, dominio del entorno y bienestar laboral.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, por lo general se muestran puntuaciones altas en todas las variables medidas.

Por otro lado, mediante los análisis estadísticos de comparación de medias, se observan tendencias y diferencias estadísticamente significativas interesantes. En este

sentido, todas las variables y constructos medidos muestran diferencias estadísticamente significativas en las variables socio-laborales de posición en la empresa, edad y antigüedad en la empresa.

Como tendencia general, se observan que en todas las variables y constructos medidos, las personas que tienen puestos de “Supervisor(a)” y “Director(a)” y con mayor antigüedad en la empresa muestran mayores niveles de capital psicológico, de compromiso organizacional (tanto afectivo, como normativo y continuo), así como mayores niveles de dominio del entorno y bienestar laboral que aquellos que tienen posiciones de “Prácticas” o “Técnico(a)”.

Por su parte, en cuanto a la variable socio-laboral de la edad, encontramos una tendencia similar. En este caso, el grupo de empleados menores de 29 años muestra niveles inferiores de capital psicológico, compromiso organizacional, dominio del entorno y bienestar laboral que los demás empleados. Estos resultados tienen relación a los anteriormente expuestos ya que, generalmente, son estos empleados de menor edad quienes ocupan los puestos de prácticas y de técnico(a).

Estos resultados demuestran una clara relación entre la posición que se ocupa y la antigüedad en la misma con las variables psicológicas medidas. En este aspecto, se observa crucial la necesidad de gestionar estratégica y adecuadamente el capital humano de las organizaciones, la necesidad de mantener e incluso aumentar los niveles de su activo humano mediante la potenciación de éstos, con el fin de encontrar un equilibrio adecuado entre todos los empleados, incluyendo aquellos con menos experiencia, menor edad o puestos de menor responsabilidad directa aparente.

Por otro lado, los resultados obtenidos de la propuesta del modelo causal nos muestran, por una parte, un respaldo a la teoría existente, así como la relación hipotetizada en este estudio entre las variables medidas. En este sentido, el trabajo muestra la capacidad de las variables que conforman el COP (comportamiento organizacional positivo), específicamente el constructo de capital psicológico y el compromiso organizacional afectivo como variables explicativas y con significación en los procesos de bienestar laboral. Sin la inclusión de este tipo de variables, el proceso parece quedar insuficientemente explicado, mostrando que, a medida que se van introduciendo estas variables psicológicas positivas, otras como las socio-laborales o el dominio del entorno tienen menos peso explicativo en el bienestar laboral.

Estos resultados también coinciden con la teoría predominante, que defiende el compromiso organizacional afectivo como el mejor predictor entre los tipos de compromiso en variables como el bienestar laboral, y del constructo de capital psicológico como un constructo de segundo orden, con mejor nivel explicativo que las variables que lo forman por separado.

Por su parte, la muestra disponible, la cual ha permitido la realización de este estudio y, a su vez, se ha convertido en el eje principal del mismo, también supone una de las principales limitaciones. Casi toda la muestra proviene de un mismo sector y actividad empresarial, pero con el fin de intentar llegar a tener una muestra más representativa, esta fue ampliada con empleados de otros sectores. Esto puede resultar menos adecuado que la utilización de una muestra más homogénea en cuanto a variables socio-laborales, pero consideramos que también nos proporciona una visión más amplia sobre las variables del capital humano evaluadas.

Por otro lado, se han encontrado limitaciones teóricas a la hora de establecer el marco conceptual en el que basar el estudio. En concreto, hablamos de la poca especificación y consenso en el ámbito científico sobre variables del capital humano como el dominio del entorno o el bienestar laboral. En este sentido, los estudios y fundamentación teórica son aún muy difusos e inespecíficos, lo cual perjudica a la hora de intentar realizar trabajos empíricos sobre los mismos.

El trabajo ocupa gran parte de las horas diarias de la gran mayoría de las personas y, por eso, lo más sensato, práctico e incluso moralmente acertado parece que éste sea un espacio de desarrollo y crecimiento positivo para todos nosotros. Es dentro de este campo, el del capital humano, el de las capacidades, conocimientos, motivaciones y habilidades de los empleados donde el papel del psicólogo adquiere una importancia relevante dentro de la dirección estratégica de las organizaciones, alineando los objetivos de las mismas con el desarrollo, capacitación y aspiraciones personales y profesionales de sus empleados, alcanzando así una situación de ganar-ganar para ambos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arciniega, L.M. y Gonzalez, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significación de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285.
- Arora, N., & Bhagat, P. (2016). Well-being: Exploring its meaning at workplace. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7 (10), 982.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. y Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 17-28.
- 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.
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30(1), 294-301.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. Macmillan.
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of psychological capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86 (3), 348-370.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.
- González, L. (2004). Condiciones para una gestión estratégica de recursos humanos. *Encuentros en Psicología Social*, 2 (1), 208-213.
- López, J. E. N., Martínez, P. A., & Riveros, P. H. (2004). La diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *Cuadernos de estudios empresariales*, (14), 87-104.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, 33 (2), 143-160.

- Luthans, F., Youssef, C. y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, England: *Oxford University Press*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an Evidence-based approach*.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61 (1), 20-52.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A., & Maltin, E. R. (2008). Commitment in the workplace: Past, present and future. *The Sage handbook of organizational behavior*, 35-53.
- Moreno Jiménez, B. (2007). *Psicología de la personalidad: procesos*. Thompson.
- Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Corso de Zúñiga, S., Boada, M., & Rodríguez Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*.
- Navas López, J. E. y Guerras Martín, L. A. (2002). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones*, Civitas, 3.a edición, Madrid.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). EBP: Escala de bienestar psicológico. TEA.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. New York, NY: Simon and Schuster.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2 (1), 261-293.

VI. ANEXOS.

Anexo 1.



Figura 1. Esquema conceptual del enfoque estratégico de la teoría de recursos y capacidades.

Fuente: González, L. (2004). Condiciones para una gestión estratégica de recursos humanos. Encuentros en Psicología Social, 2 (1): 208-213.

Anexo 2.

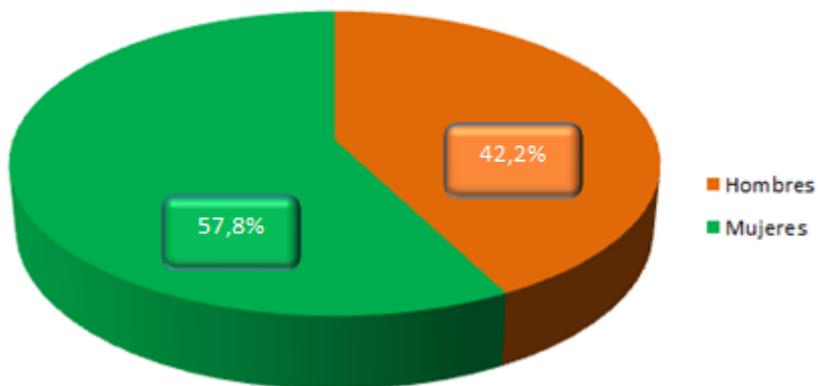


Figura 2. Estadísticos descriptivos de la muestra. Género.

Anexo 3.

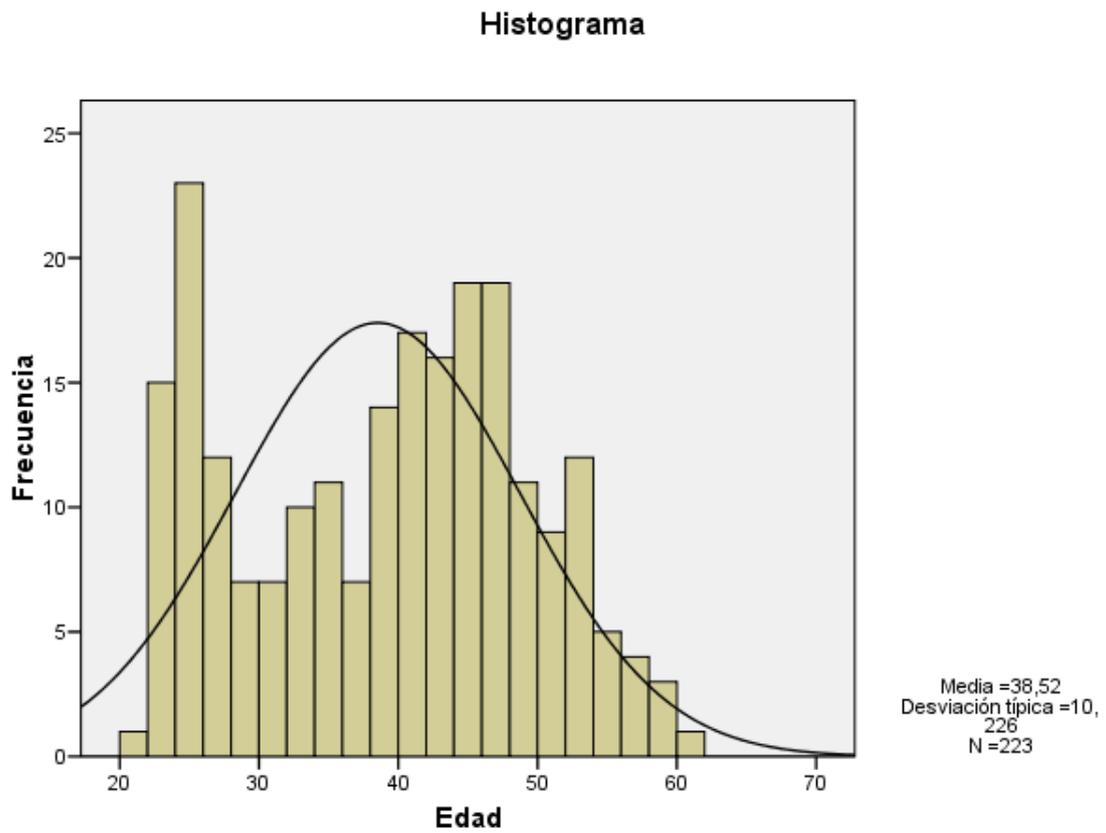


Figura 3. Estadísticos descriptivos de la muestra. Edad.

Anexo 4.

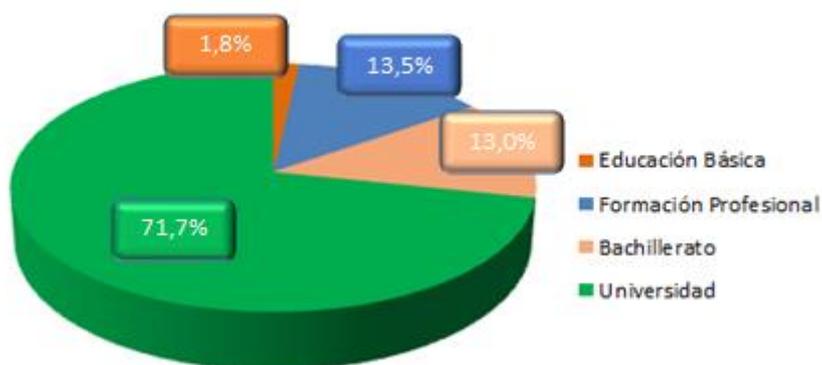


Figura 4. Estadísticos descriptivos de la muestra. Formación.

Anexo 5.

Histograma

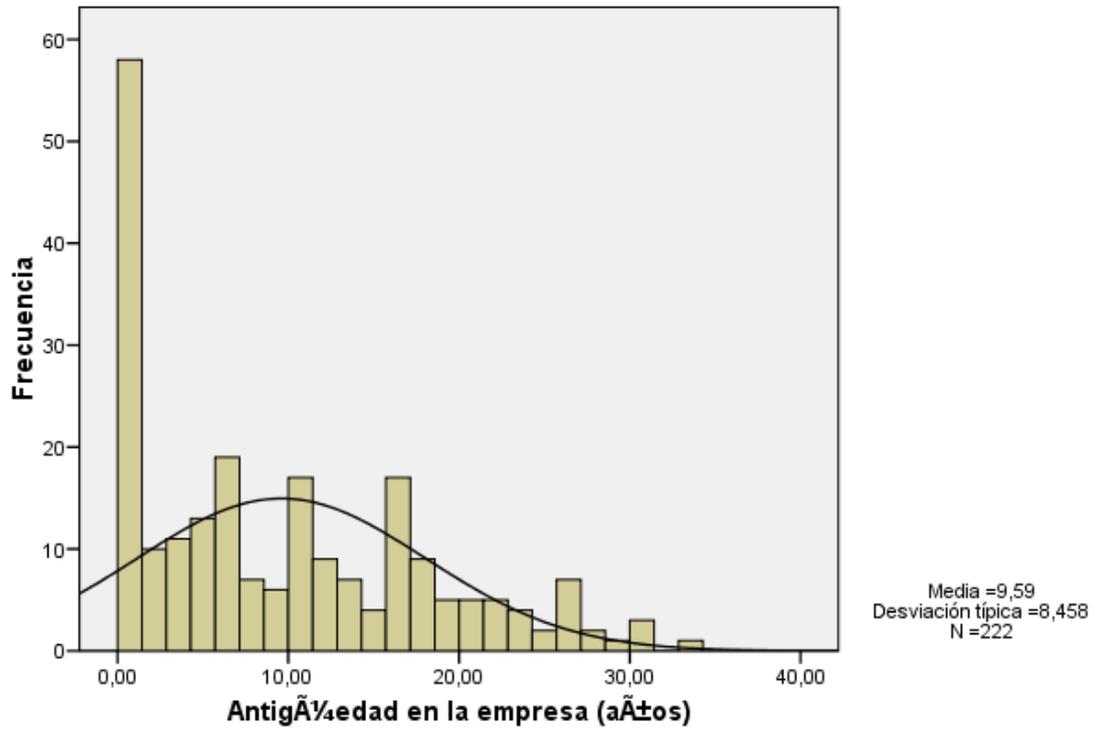


Figura 6. Estadísticos descriptivos de la muestra. Antigüedad en la empresa.

Anexo 6.

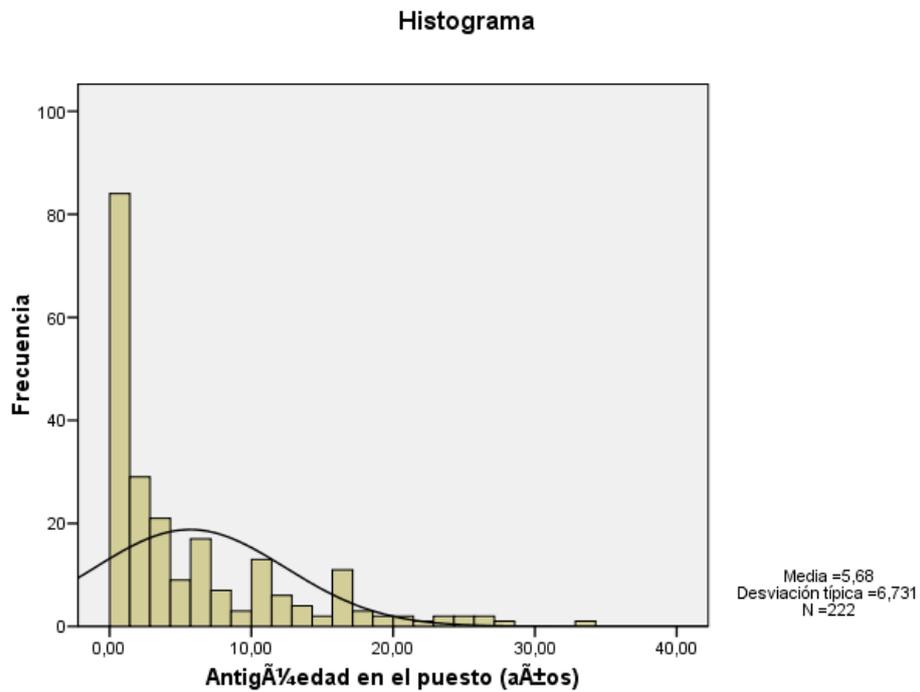


Figura 7. Estadísticos descriptivos de la muestra. Antigüedad en el puesto.

Anexo 7.

Estadísticos		
Capital Psicológico		
N	Válido	223
	Perdidos	0
Media		4,7262
Moda		5,06
Asimetría		-,538
Error estándar de asimetría		,163
Curtosis		,897
Error estándar de curtosis		,324
Rango		3,92
Mínimo		2,08
Máximo		6,00

Tabla 4. Estadísticos descriptivos del constructo capital psicológico.

Anexo 8.

Estadísticos		
Dominio del Entorno		
N	Válido	223
	Perdidos	0
Media		4,1130
Moda		5,00
Asimetría		-,602
Error estándar de asimetría		,163
Curtosis		-,071
Error estándar de curtosis		,324
Rango		3,00
Mínimo		2,00
Máximo		5,00

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la variable dominio del entorno.

Anexo 9.

Estadísticos		
Bienestar Laboral		
N	Válido	223
	Perdidos	0
Media		3,5598
Moda		3,70
Asimetría		-,471
Error estándar de asimetría		,163
Curtosis		-,395
Error estándar de curtosis		,324
Rango		2,70
Mínimo		1,90
Máximo		4,60

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la variable bienestar laboral.

Anexo 10.

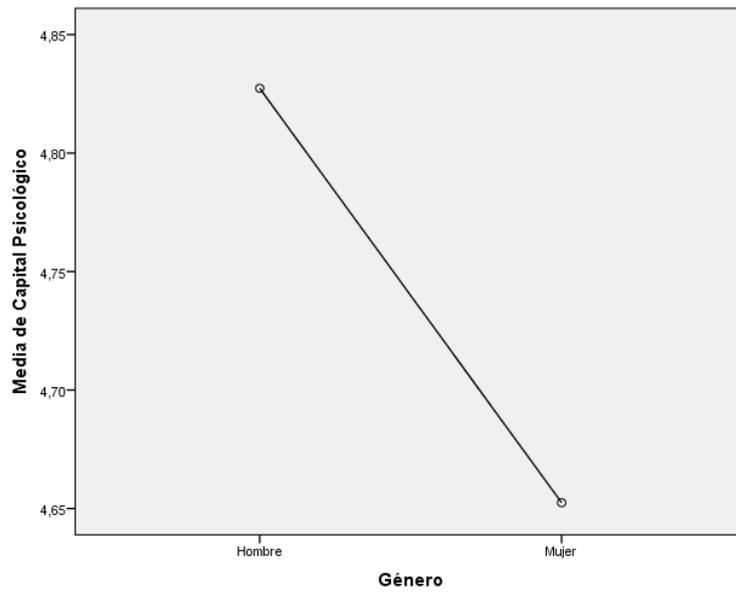


Figura 11. Comparación de medias Prueba T para muestras independientes. Capital psicológico y género.

Anexo 11.

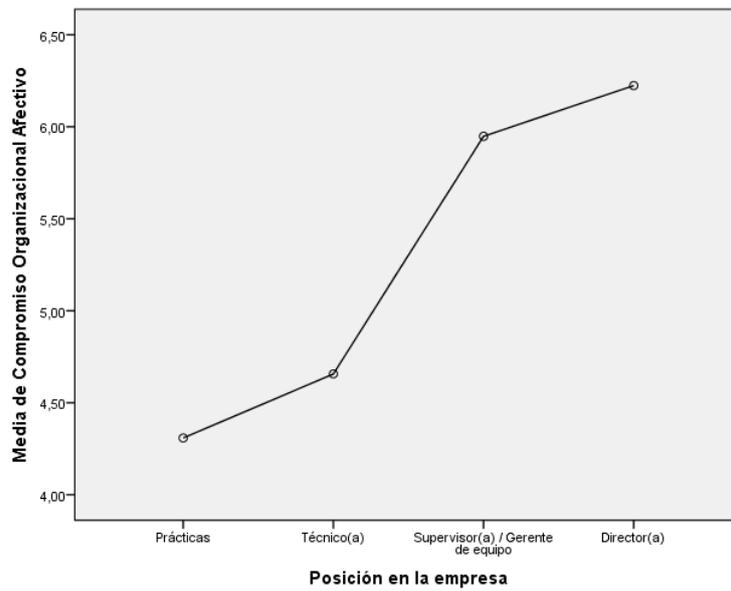


Figura 12. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional afectivo y posición en la empresa.

Anexo 12.

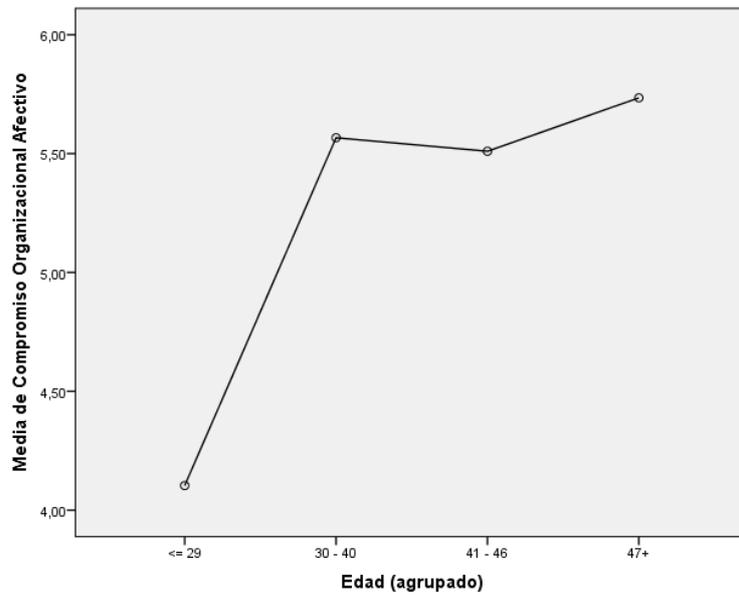


Figura 13. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional afectivo y edad.

Anexo 13.

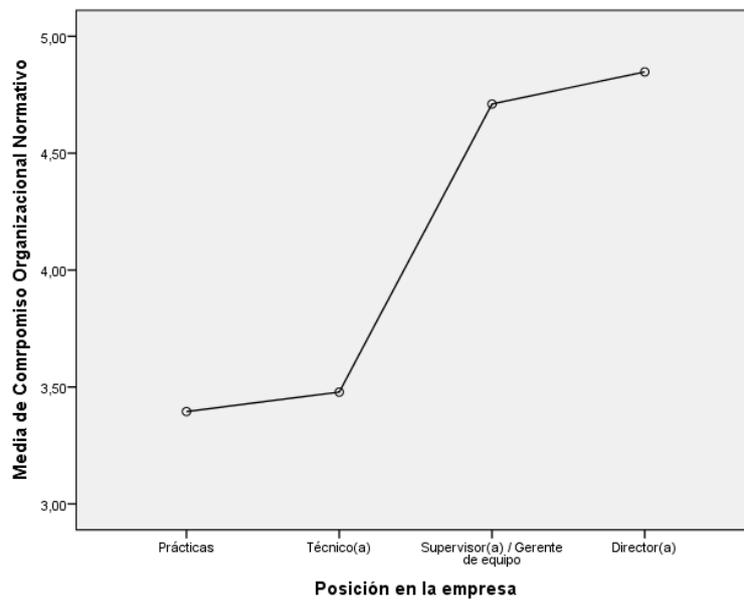


Figura 14. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional normativo y posición en la empresa

Anexo 14.

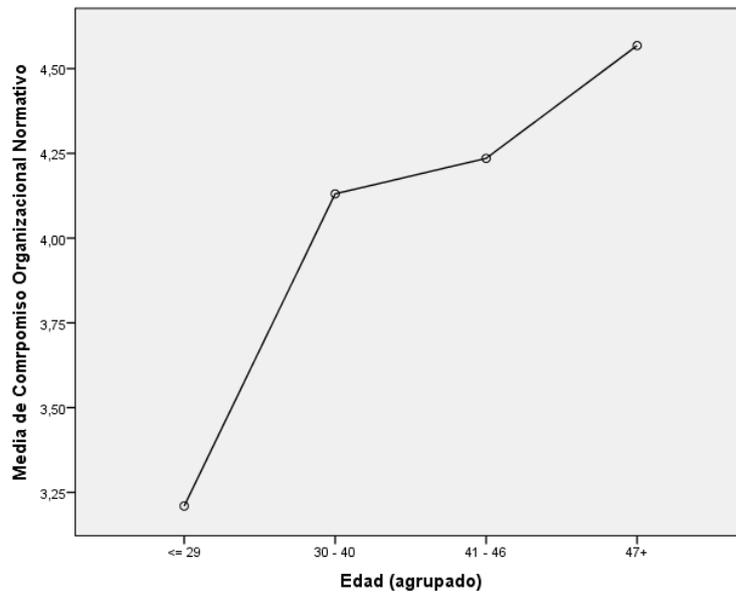


Figura 15. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional normativo y edad.

Anexo 15.

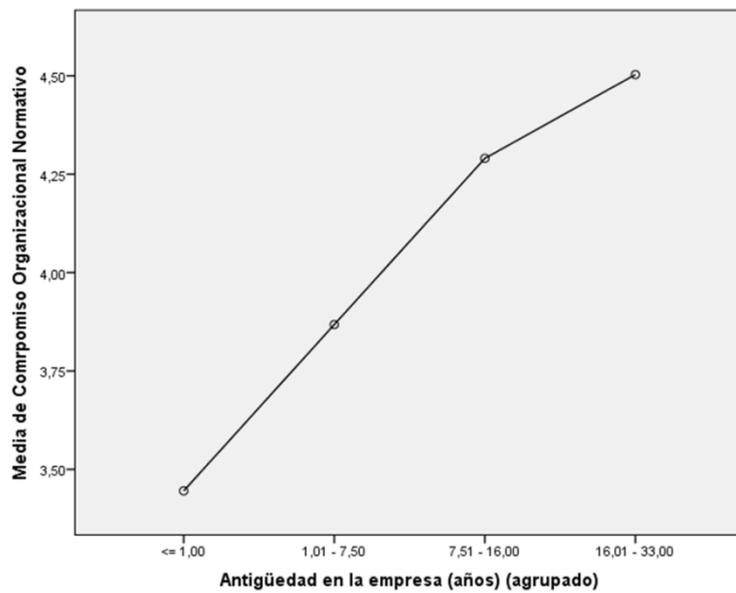


Figura 16. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional normativo y antigüedad en la empresa.

Anexo 16.

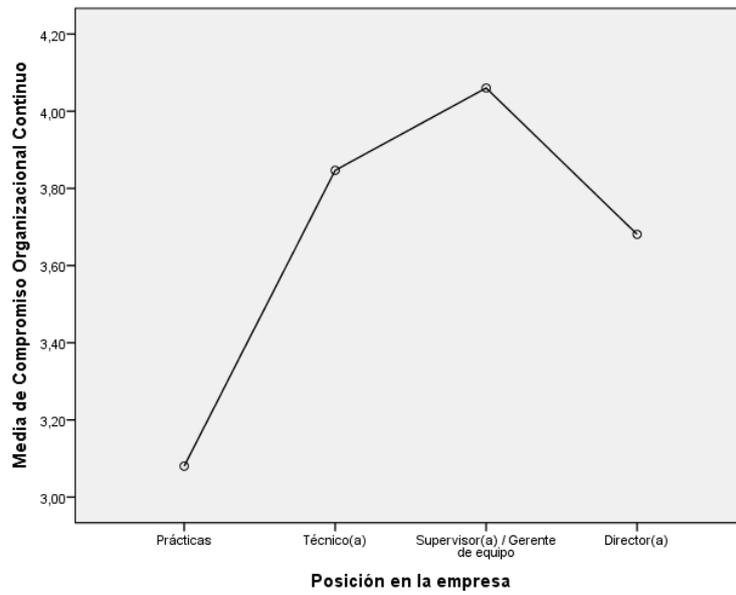


Figura 17. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional continuo y posición en la empresa

Anexo 17.

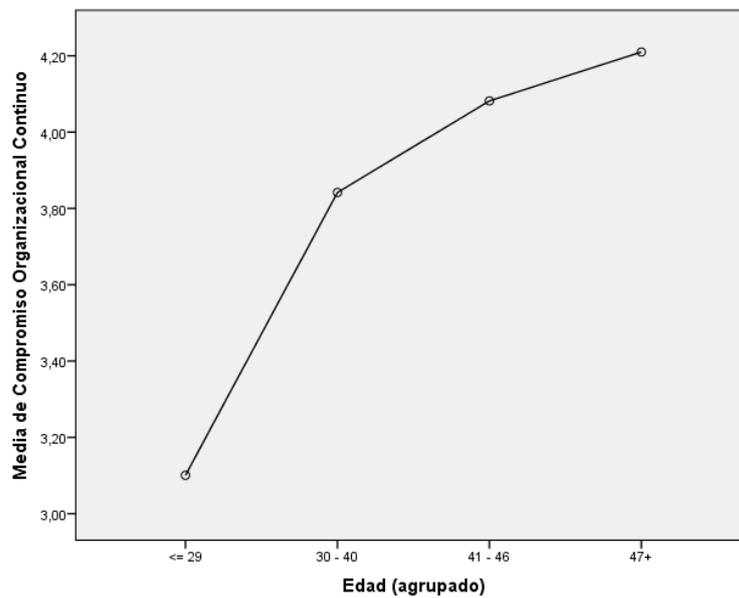


Figura 18. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional continuo y edad (agrupado).

Anexo 18.

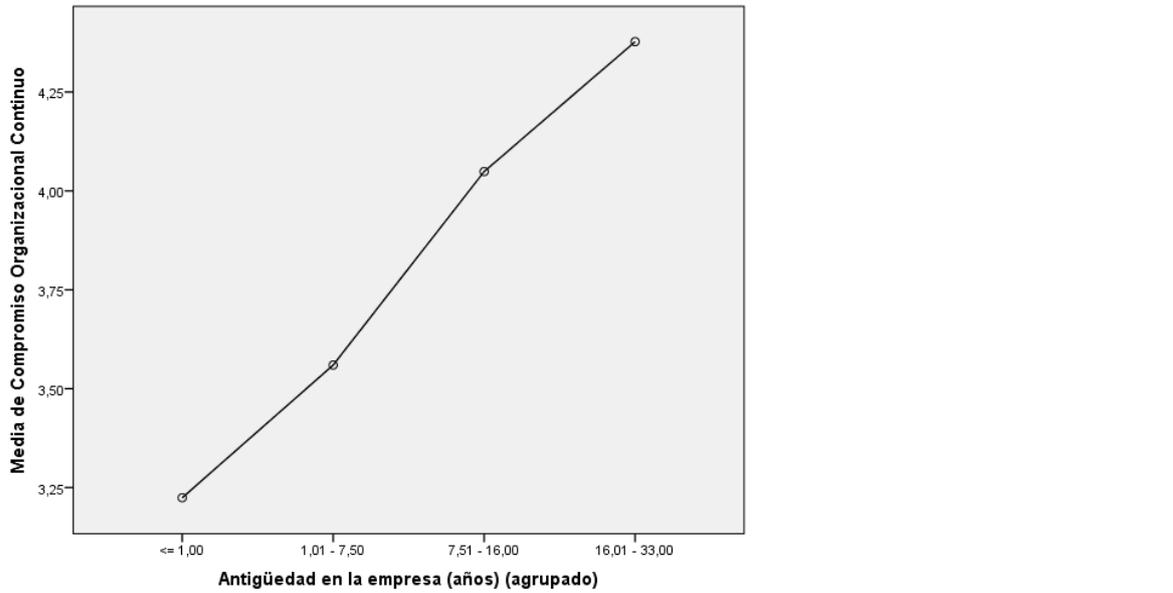


Figura 19. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional continuo y antigüedad en la empresa.

Anexo 19.

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	M	SD
<=1,00 años	3,45	1,32
1,01 - 2,00 años	3,83	1,37
2,01 – 8,00 años	3,61	1,04
8,01 – 33,00” años	4,49	1,42

Tabla 9. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional continuo y antigüedad en el puesto.

Anexo 20.

GÉNERO	M	SD
MUJER	3,95	1,33
HOMBRE	3,58	1,36

Tabla 10. Comparación de medias Prueba T para muestras independientes. Compromiso organizacional continuo y género.

Anexo 21.

FORMACIÓN	M	SD
EDUCACION BASICA	5,58	1,40
FORMACION PROFESIONAL	4,36	1,33
BACHILLERATO	4,89	1,17
UNIVERSIDAD	3,44	1,20

Tabla 11. Comparación de medias ANOVA de un factor. Compromiso organizacional continuo y formación.

Anexo 22.

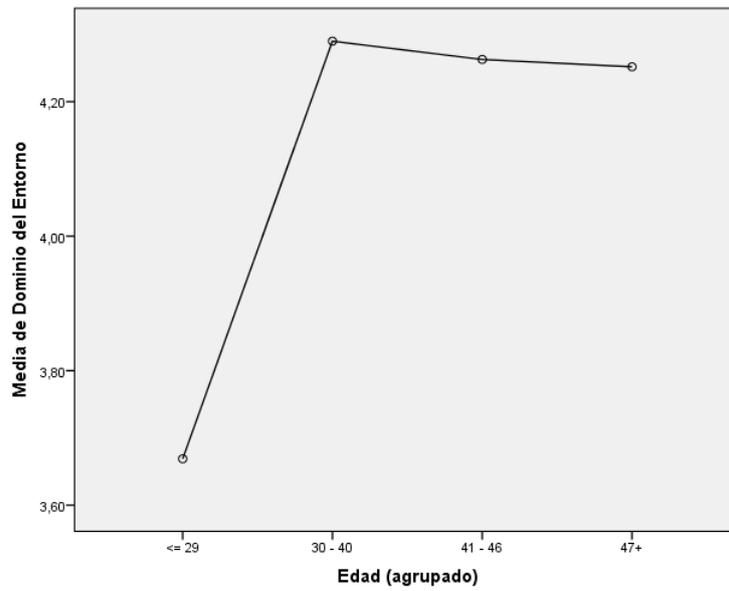


Figura 20. Comparación de medias ANOVA de un factor. Dominio del entorno y edad.

Anexo 23.

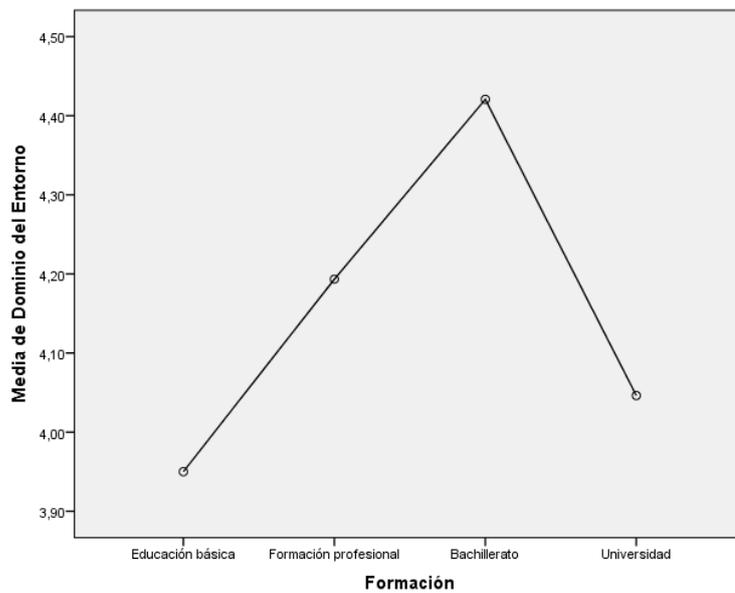


Figura 21. Comparación de medias ANOVA de un factor. Dominio del entorno y formación.

Anexo 24.

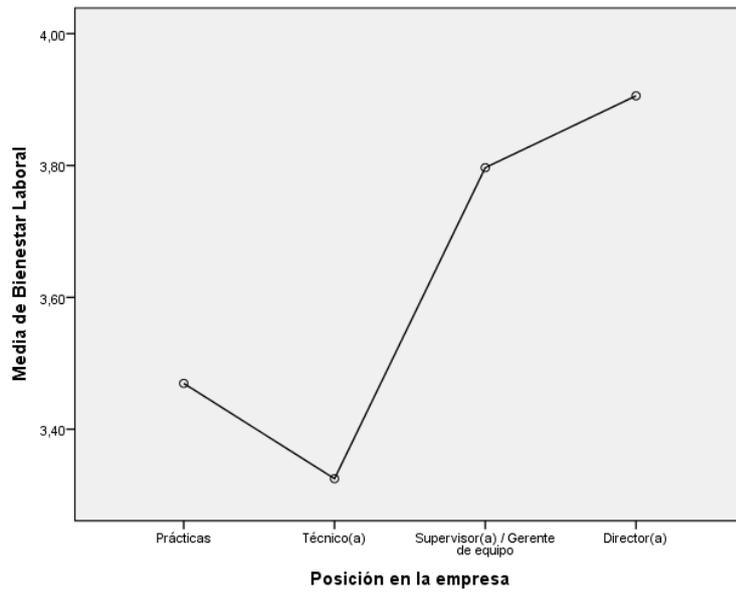


Figura 22. Comparación de medias ANOVA de un factor. Bienestar laboral y posición en la empresa.

Anexo 25.

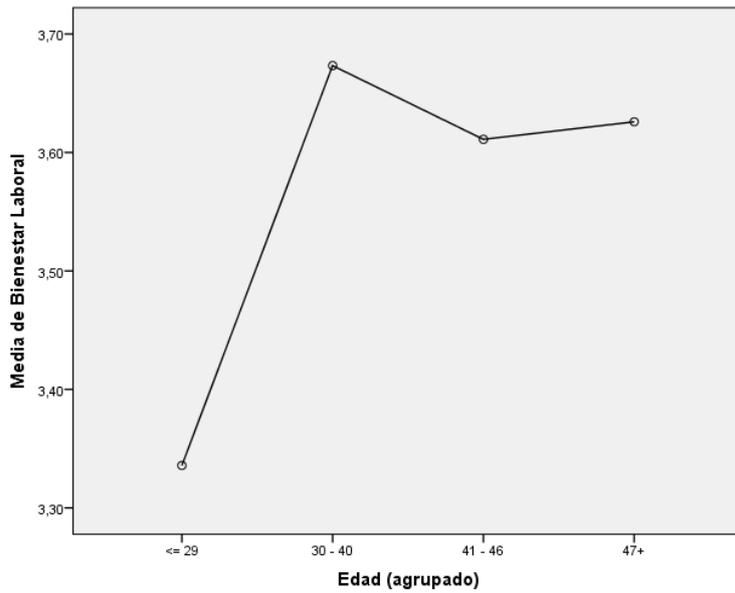


Figura 23. Comparación de medias ANOVA de un factor. Bienestar laboral y edad (agrupado).

