



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad de León

Grado en ADE

Curso 2020/2021

**EL CAPITAL PSICOLÓGICO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES**

**PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A KEY TOOL FOR EMPLOYEE WELL-BEING**

Realizado por el alumno D. Álvaro Navarro Blanco

Tutelado por la profesora D<sup>a</sup> María F. Muñoz Doyague

León, 22 de Julio 2021

MODALIDAD DE DEFENSA PÚBLICA:  Tribunal  Póster



## AGRADECIMIENTOS

*Trasmitir mi más sincero agradecimiento a mi hermana María, a toda mi **familia** y **amigos**, por haberme apoyado siempre en todo momento y por sus consejos, que me animan a seguir adelante.*

*También, agradecer a la **Universidad de León**, a todos sus profesores y en especial a mi tutora **María F. Muñoz Doyague** su tiempo y dedicación. Sin duda ha sido un periodo de aprendizaje profesional y personal.*

*Álvaro.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
Keywords.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
OBJETIVOS .....	9
METODOLOGÍA.....	10
<b>1. BIENESTAR COMO NECESIDAD FUNDAMENTAL .....</b>	<b>11</b>
1.1. DEFINICIÓN .....	11
1.2. PERSPECTIVAS DEL BIENESTAR.....	13
1.2.1. Perspectiva Hedónica del Bienestar .....	14
1.2.2. Perspectiva Eudaimónica del Bienestar .....	15
<b>2. BIENESTAR LABORAL .....</b>	<b>16</b>
2.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL .....	16
2.2. DEFINICIÓN .....	17
2.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR LABORAL.....	19
2.3.1. Factores de Índole Personal .....	19
2.3.2. Factores de Carácter Organizacional.....	22
<b>3. CAPITAL PSICOLÓGICO.....</b>	<b>26</b>
3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO.....	26
3.2. DEFINICIÓN .....	30
3.2.1. Autoeficacia .....	31
3.2.2. Optimismo.....	32
3.2.3. Esperanza.....	33
3.2.4. Resiliencia .....	35
<b>4. CAPITAL PSICOLÓGICO VINCULADO AL BIENESTAR DEL EMPLEADO .....</b>	<b>37</b>
<b>5. CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DEL CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN EL BIENESTAR LABORAL.....</b>	<b>40</b>

<b>5.1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN AL CASO PRÁCTICO .....</b>	<b>40</b>
<b>5.2.</b>	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>5.3.</b>	<b>MÉTODO DE RECOGIDA DE DATOS.....</b>	<b>42</b>
<b>5.3.1.</b>	<b>Muestra .....</b>	<b>42</b>
<b>5.4.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>56</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>66</b>
	<b>ANEXO 1. CUESTIONARIO DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>66</b>

## **ÍNDICE DE CUADROS**

<i>Cuadro 1.1. Definiciones Relacionadas con el Bienestar. ....</i>	<i>12</i>
<i>Cuadro 1.2. Definición de Placer y Virtud. ....</i>	<i>13</i>
<i>Cuadro 2.1. Bienestar Psicológico Relacionado con el Trabajo. ....</i>	<i>22</i>
<i>Cuadro 2.2. Prácticas de Recursos Humanos Orientadas al Bienestar Laboral. ....</i>	<i>24</i>
<i>Cuadro 4.1. Efectos derivados del capital psicológico y sus variables. ....</i>	<i>38</i>

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

<i>Figura 2.1. Los Ejes Principales del Bienestar Psicológico en el Trabajo. ....</i>	<i>20</i>
<i>Figura 2.2. Gestión Recursos Humanos, Bienestar, Relación Laboral y Rendimiento. ....</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3.1. Ampliación del concepto capital para el beneficio competitivo. ....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 3.2. Estructura conceptual del capital psicológico. ....</i>	<i>29</i>

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

<i>Gráfico 5.1. Distribución de la muestra por sexo. ....</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 5.2. Distribución de la muestra por edad. ....</i>	<i>43</i>
<i>Gráfico 5.3. Distribución de la muestra por formación. ....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 5.4. Distribución de la muestra por sector económico. ....</i>	<i>44</i>
<i>Gráfico 5.5. Distribución de la muestra por años de antigüedad del puesto de trabajo. ....</i>	<i>45</i>
<i>Gráfico 5.6. Escala de Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>46</i>
<i>Gráfico 5.7. Capital Psicológico Positivo. ....</i>	<i>47</i>
<i>Gráfico 5.8. Relación entre la Autoeficacia y el Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 5.9. Relación entre el Optimismo y el Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>49</i>
<i>Gráfico 5.10. Relación entre la Esperanza y el Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>50</i>
<i>Gráfico 5.11. Relación entre la Resiliencia y el Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>50</i>
<i>Gráfico 5.12. Relación entre el Capital Psicológico Positivo y el Bienestar Laboral General. ....</i>	<i>51</i>
<i>Gráfico 5.13. Percepción capital psicológico como herramienta para el bienestar laboral. ....</i>	<i>53</i>

## **ÍNDICE DE TABLAS**

<i>Tabla 5.1. Estadísticos descriptivos de Capital Psicológico. ....</i>	<i>52</i>
--	-----------

## **RESUMEN**

En la actualidad, uno de los principales objetivos en el ámbito empresarial es el bienestar laboral. Es un concepto de gran amplitud y subjetividad que incluye tanto aspectos organizativos como personales, por lo que su impulso requiere una gestión eficaz conjunta.

Por un lado, las empresas tienen la oportunidad de alcanzar el éxito a través de sus empleados, entendiéndoles como colaboradores estratégicos dotados de inteligencia y habilidades. Por otro, los individuos tienen la capacidad de aprender distintas formas de como mejorar su bienestar a través de la praxis basada en el progreso de sus capacidades psicológicas positivas.

Este trabajo tiene como objeto explorar aspectos personales como el capital psicológico positivo, un término que surge de la aplicación de la psicología positiva y las fortalezas de las personas, que cuyo desarrollo puede suponer no solo un apoyo en la productividad en el trabajo, sino una mejora significativa en bienestar laboral de los individuos que puede ser prolongado en el tiempo.

## **Palabras clave**

Bienestar, Bienestar Laboral, Autoeficacia, Optimismo, Esperanza, Resiliencia, Capital psicológico, Productividad.

## **ABSTRACT**

Nowadays, “occupational well-being” has emerged as one of the main objectives in the field of business. Given its broad scope and subjectivity, this concept encompasses both organizational and personal aspects. Therefore, its promotion requires effective co-management.

On the one hand, companies have the opportunity to achieve success through their employees, who are considered strategic partners endowed with intelligence and skills. On the other hand, individuals have the ability to learn different ways to improve their well-being, mainly through praxis based on the progress of their positive psychological capacities.

This dissertation aims to explore personal aspects such as positive psychological capital – a term that arises from the application of positive psychology and the strengths of individuals – whose development might not only result in an increase in labour productivity, but also may significantly improve the well-being of individuals, which can be prolonged over time.

## **Keywords**

Well-being, Occupational Well-being, Self-efficacy, Optimism, Hope, Resilience, Psychological capital, Productivity.

## **INTRODUCCIÓN**

A lo largo de la historia, el papel del trabajador dentro de la organización ha ido evolucionando, pasando de ser considerado un coste a minimizar a ser un colaborador estratégico, y por tanto, un recurso valioso (Castañeda Herrera et al., 2017).

Las organizaciones han incrementado el interés por garantizar el bienestar laboral y social de los empleados. Entre sus objetivos se encuentra promover y mantener un alto grado de bienestar tanto físico como mental para sus empleados, y posibilitar la correcta realización de actividades según sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, generando así trabajadores más sanos, más motivados y con un mejor clima laboral. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental y seguridad laboral, con ello, se fomenta la productividad y la calidad de vida de los empleados (Castañeda Herrera et al., 2017).

El bienestar en el trabajo representa un rol fundamental en la eficiencia organizacional. Está relacionado con el rendimiento y la satisfacción de los empleados, asociado al logro de las metas organizativas. Cuando un trabajador se siente bien y motivado en sus labores, aporta altos niveles de productividad (Castro Alfaro, 2018).

De manera que, las empresas han de incluir la satisfacción de sus trabajadores como un factor clave de éxito además de como una herramienta para incrementar el rendimiento de la empresa (Henkey y Noé, 2004). Ciertamente, considerar aspectos relacionados con el trabajador tanto por parte de la empresa, a través de distintas prácticas de recursos humanos; como por parte de los propios trabajadores, mediante el desarrollo de su capital psicológico (Luthans, Youssef, et al., 2007), influye positivamente en la consecución de objetivos personales y organizacionales (Kowalski y Loretto, 2017; Voorde et al., 2012).

Las personas pueden desarrollar sus capacidades psicológicas, dado que estudios han demostrado que las personas inducidas en un estado positivo generan mayor eficacia (Baron, 1990), tienen expectativas optimistas (Brown, 1984) y se marcan metas más altas (Hom y Arbuckle, 1988).

En consecuencia, se plantean nuevos métodos que persiguen el objetivo de procurar que el ambiente laboral no sea un entorno incómodo y/o de riesgo para el trabajador o esté

basado en la productividad. Así, se asume que la posesión y mejora de lo que se conoce como habilidades blandas (soft skills), definidas como el conjunto de cualidades o atributos que posee un individuo y que determinan cómo interactúa con su medio (Robles, 2012), pueden ayudar a las personas a prosperar y tener éxito en el trabajo, en las relaciones sociales y en la salud (Lyubomirsky et al., 2005). Diversos estudios han demostrado su importancia para el éxito en el trabajo, (Maes, Weldy, y Icenogel, 1997; Mitchell et al., 2010; Nealy, 2005; Smith, 2007), hasta el punto de que Klaus (2010) demostró que el éxito a largo plazo en el trabajo depende en un 75% de las habilidades personales, mientras que tan solo un 25% depende del conocimiento técnico. En este sentido, se propone que las capacidades psicológicas positivas de los individuos tales como la autoeficacia, el optimismo, la confianza y la resiliencia son recursos potencialmente desarrollables que influyen en el bienestar (Avey et al., 2010).

En definitiva, un contexto laboral idóneo, dentro del ámbito personal, cultural y social, ayuda a alcanzar altos niveles de satisfacción, bienestar y calidad de vida, puesto que en los ambientes empresariales confluyen factores relacionados con el ambiente físico, estructural y estratégico, que combinados a su vez con factores psicológicos permiten desarrollar de manera individual y/o colectiva significados y percepciones de una misma organización y de esta manera influir en los sentimientos, emociones y expectativas frente al trabajo y las experiencias dentro del mismo (Bedoya Gómez et al., 2017).

## **OBJETIVOS**

Con este trabajo se pretende estudiar los recursos psicológicos de las personas, con el objetivo de conocer su influencia sobre el bienestar los trabajadores. La razón es la asunción de que las capacidades psicológicas positivas están abiertas al desarrollo, y que, además, proporcionan mayor rendimiento empresarial funcionando como una herramienta eficaz para el bienestar de los empleados.

Para llegar al objetivo principal, se ha realizado una división del trabajo en una serie de puntos concretos:

- Introducción al término bienestar y sus distintas perspectivas; hedonista y eudaimónica, así como su evolución a través del tiempo.
- Bienestar de las personas en relación con su trabajo; variables organizacionales y personales que influyen en el bienestar laboral.
- Análisis del capital psicológico positivo, evolución, variables e impacto en el rendimiento organizacional.
- Valoración de las capacidades psicológicas de los individuos; eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, como recursos positivos que influyen en el bienestar.

## **METODOLOGÍA**

Con el fin de alcanzar el objetivo previamente fijado, se ha realizado una revisión de la literatura existente. Para ello, se ha acudido a diversas fuentes bibliográficas como libros, artículos académicos y periodísticos de revistas de impacto o informes tanto teóricos como empíricos, relacionados con las variables del estudio; bienestar, bienestar asociado al trabajo y capital psicológico.

A partir de esta revisión el trabajo se ha dividido en dos grandes bloques. Inicialmente, se plantean los aspectos teóricos y posteriormente, se analizan de forma práctica, tratando de comprobar si las variables del estudio se ajustan a la realidad, el objetivo del estudio.

En primer lugar, se profundiza en el término del bienestar, así como sus distintas perspectivas. Más adelante, el estudio se centra en el bienestar del empleado, su evolución teórica y los factores personales y organizacionales que están involucrados. Por último, se analiza el capital psicológico como una herramienta que influye de forma positiva en el bienestar de los individuos en su trabajo.

Existe una gran variedad de estudios que cercioran la veracidad de la información proporcionada. El presente trabajo pretende centrarse en el estudio del capital psicológico positivo de las personas, analizando sus principales componentes y cómo influye sobre su bienestar en el trabajo.

Para comprobar si los aspectos teóricos analizados se corresponden con la realidad, se ha llevado a cabo una investigación de carácter descriptivo en la que se ha difundido un cuestionario a distintos trabajadores pertenecientes a todos los sectores económicos, con el fin de analizar su nivel de bienestar y capacidad psicológica positiva. Las conclusiones extraídas, en base a los resultados obtenidos del análisis, se detallan en el último apartado del presente trabajo.

## 1. BIENESTAR COMO NECESIDAD FUNDAMENTAL

### 1.1. DEFINICIÓN

El origen del concepto bienestar proviene de dos palabras cuyo origen es el latín: “bene” y “stare”, su traducción se resume en “nivel elevado” y “estar o vivir”. Estar o vivir a un nivel elevado permite a las personas alcanzar plenamente su potencial, puesto que el bienestar se identifica con características propias de la vida, tales como el compromiso, el sentido, la virtud, la autenticidad o la forma en que el individuo se relaciona con el mundo en la realización de tareas y las relaciones sociales (Castro Alfaro, 2018).

El bienestar surge de la propia percepción de los individuos sobre su situación actual y sus aspiraciones futuras (Emerson, 1985). Es decir, hace referencia al grado en que los propios individuos manifiestan que están satisfechos con sus vidas o con aspectos de ella, no necesariamente fundamentado por las opiniones ajenas (Avia Aranda, 2009).

El bienestar implica seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales que permitan una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, lo que ayuda a tomar decisiones y actuar con libertad (Sen, 1982). Cada individuo se esfuerza por convertirse en una "persona plenamente funcional", es decir, abierto a la experiencia, y con gran confianza en sí mismo, pues considera su vida cada vez más existencial (Rogers, 1961).

En este contexto, términos como los de bienestar, felicidad, satisfacción, salud, optimismo, y expresiones como las de salud mental, calidad de vida o experiencia óptima han sido usados como sinónimos e intercambiables (Warr, 1990), también como significados diferenciados, aunque pertenecientes a un mismo contexto (White, 2007). Por ello, con el fin de entender mejor el concepto, el cuadro 1.1 hace una recopilación de diferentes términos que han sido relacionados con el bienestar.

Como puede observarse, la “**felicidad**” es uno de los primeros términos que relacionamos con el bienestar, cuyo alcance depende del enfoque que cada autor adopta cada (Kesebir y Diener, 2008). La felicidad surge de una medida subjetiva realizada por cada individuo en base a los logros alcanzados en el tiempo (Diener et al., 2009). Por otro lado, la “**salud**” es otra variable de gran importancia, ligada al bienestar, especialmente a partir del

momento en que la Organización Mundial de la Salud define el término salud en su declaración constitucional de 1948. Igualmente, “**calidad de vida**” ha sido utilizado indistintamente como "bienestar" en una variedad de disciplinas. Todo ello hace que definir el bienestar sea "conceptualmente fangoso" (Morrow y Mayall, 2009).

*Cuadro 1.1. Definiciones Relacionadas con el Bienestar.*

Salmurri (2008)	La felicidad es un sentimiento, un estado de ánimo caracterizado por emociones de satisfacción, agrado y placer. La gente se siente feliz cuando se siente bien consigo misma y con su entorno. Es decir, la felicidad puede considerarse como una situación psicológica que proporciona sensaciones placenteras y que recibe y regula de manera agradable y positiva los impulsos del entorno, de la memoria o de los propios receptores corporales.
Organización Mundial de la Salud (1948)	La salud es un completo estado bienestar físico, mental y social, y no necesariamente tiene que estar asociado a afecciones o enfermedades.
Organización Mundial de la Salud (1997)	La calidad de vida es un concepto de amplio alcance afectado por la salud física, el estado psicológico, las creencias, las relaciones sociales y el entorno. Es decir, la percepción del individuo sobre la vida en el contexto de los sistemas de cultura y valor en relación con objetivos, expectativas, estándares e inquietudes.

Fuente: Elaboración propia.

De la misma manera, cabe destacar el bienestar laboral como componente fundamental para desarrollar el bienestar personal puesto que se emplea gran parte del tiempo en el trabajo (Fisher, 2014). A quienes les gusta su trabajo no lo dejarían aún cuando no necesiten el dinero que les procura (Argyle, 1992). Es decir, necesidad y deseo se unen (Ramirez-Garcia et al., 2019).

Antes de indagar en el concepto de bienestar laboral, con el fin de entender lo amplio que resulta el concepto bienestar se hace necesario introducir las distintas perspectivas que comprende.

## 1.2. PERSPECTIVAS DEL BIENESTAR

El bienestar es comprendido desde una doble vertiente. En primer lugar, (a) la visión hedónica, en la cual la felicidad está determinada por el placer y la experiencia de afectos obtenidos, centrada principalmente en los sentimientos momentáneos de las personas. En cambio, en (b) la perspectiva eudaimónica, la felicidad consiste en el grado de coherencia interna y de realización personal (Fisher, 2014).

El cuadro 1.2 resume brevemente ambas vertientes. Las dos pueden explicarse de manera generalizada en dos términos filosóficos claves que ha abarcado el bienestar. Por un lado, el “placer”, representando la visión hedónica; y por otro, la “virtud”, para referirse a la perspectiva eudaimónica.

*Cuadro 1.2. Definición de Placer y Virtud.*

HEDONISMO	<b>Placer</b>	Tipo de experiencia que se centra en la felicidad ante una necesidad o deseo basada en la búsqueda de placer y evasión del dolor.
EUDAIMONIA	<b>Virtud</b>	Grado en que una persona funciona plenamente, resultado de una reiterada práctica, que incluye la búsqueda del significado y la autorrealización.

Fuente: Elaboración a partir de Ryan y Deci (2001).

Un estudio sobre las características que forman la “buena vida” concluyó que tanto el placer como la virtud estaban relacionados (King y Scollon, 1998). También, un análisis relacionado con la salud mental destaca dos factores: uno que refleja la felicidad y otro, el significado (McGregor y Little, 1998). Sin embargo, dichos estudios concluyeron que perseguir los objetivos personales y sentirse feliz puede no estar asociado con encontrar significado a la vida.

En la actualidad, todavía permanece un largo debate que conduce a la divergencia en lugar de la convergencia de las perspectivas hedónicas y eudaimónicas del bienestar (Ryan y Deci, 2000). Por esa razón, a continuación se detallan más concretamente las

características propias de cada una con el fin de profundizar más detalladamente en sus diferencias.

### **1.2.1. Perspectiva Hedónica del Bienestar**

En la antigua Grecia, siglo V a.c, diversos filósofos argumentaron que el objetivo de la vida consistía en experimentar la máxima cantidad de placer, como Aristippus, el cual defendió que la felicidad reside en la totalidad de los momentos hedónicos, o Hobbes, que asoció la felicidad con la búsqueda exitosa del placer. De igual manera DeSade consideró que la búsqueda de la sensación y el placer es el objetivo final de la vida (Suh et al., 1996).

La visión hedonista del bienestar ha pasado de centrarse en los placeres corporales a ampliar su enfoque en los deseos e intereses personales. Los psicólogos hedonistas incluyen no sólo las preferencias y placeres del cuerpo, sino los de la mente (Kubovy et al., 1999). El bienestar consiste en la felicidad subjetiva, es decir, la valoración de todos los elementos buenos y malos de la vida. Por lo tanto, la felicidad no es reducible al hedonismo físico, pues puede derivar en el logro de metas o resultados (Suh et al., 1996).

El bienestar hedónico ha sido conceptualizado como sinónimo de placer y definido como aquello que hace que las personas sientan las experiencias y la vida de forma agradable o desagradable. El libro “Bienestar: fundamentos de la psicología hedónica”, realizado por Kubovy et al. (1999) sugiere que los términos bienestar y hedonismo son equivalentes, donde se muestra evidencia de cómo las personas maximizan las recompensas y persiguen el placer frente al disgusto.

Existen distintas maneras de evaluar el placer o el dolor en la experiencia humana, además, de la controversia sobre el grado en el bienestar hedónico se complementa adecuadamente con el bienestar psicológico (Ryff y Singer, 1998), aunque la mayoría de las investigaciones actuales de la psicología hedónica emplean la evaluación del bienestar subjetivo (Diener et al., 2003), que consta de tres componentes: satisfacción en la vida, el optimismo y ausencia de estado de ánimo negativo, cuya complementariedad se puede resumir en una única palabra: felicidad (Disabato et al., 2015).

### **1.2.2. Perspectiva Eudaimónica del Bienestar**

A pesar del apoyo a la visión hedónica, diversos filósofos y religiosos, tanto de Oriente como de Occidente, planteaban que el objetivo principal de la vida no residía en el placer, sino en la realización personal, como, por ejemplo, Aristóteles que definió la felicidad hedónica como un ideal vulgar y consideró la verdadera felicidad como la expresión de la virtud. Es decir, no todos los deseos que se logran producen bienestar, ya que, a pesar de producir placer, sus resultados no promueven la felicidad eudaimónica, no pudiendo equipararse con el bienestar (Disabato et al., 2015).

Para alcanzar el bienestar resulta imprescindible distinguir entre (a) necesidades (deseos) subjetivas de las personas, centradas en el placer momentáneo, y (b) necesidades propias de la naturaleza humana, cuya realización conduce al crecimiento humano y, por tanto, produce eudaimonia, es decir, “bienestar” (Fromm, 1976).

Aunque las medidas de disfrute hedónico están relacionadas con el bienestar eudaimónico, ambas indican distintos tipos de experiencia. La concepción eudaimónica del bienestar ayuda a las personas a vivir de acuerdo con su verdadero yo, mediante la realización de actividades congruentes, el establecimiento de valores consolidados y un pleno compromiso. Consecuentemente, las personas se sentirán vivas y auténticas, como realmente son (Waterman, 1993).

El bienestar psicológico de las personas ha sido definido como el "esfuerzo por la perfección, cuya realización representa el verdadero potencial" (Ryff, 1995, p. 100), y diferenciado del bienestar subjetivo a través de un enfoque multidimensional que agrupa seis aspectos característicos de la naturaleza humana que conforman la eudaimonia: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósito de vida, dominio y relación positiva (Ryff y Keyes, 1995).

## **2. BIENESTAR LABORAL**

### **2.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL**

En la antigua Grecia Aristipo definió la felicidad como *“el sistema de los placeres. Solo el placer es el bien porque solamente él es deseado por sí mismo y, por lo tanto, es el fin en sí. El fin es el placer particular”*. Dicha definición fue utilizada por posteriores filósofos, como Sócrates, con el objetivo de establecer una ruptura con la concepción trágica de la felicidad a través de los placeres, perspectiva hedonista (Castro Alfaro, 2018).

Posteriormente, Platón negó que la felicidad reside en el placer y, por el contrario, la relaciona con la virtud. También Hegugesias negó la posibilidad de alcanzar la felicidad a través de los placeres, ya que son efímeros. En consecuencia, Aristóteles planteó la felicidad al expresarla como el fin último de la existencia: prosperidad combinada con virtud; independencia en la vida; disfrute seguro del máximo placer (Castro Alfaro, 2018).

El estudio del bienestar y su relación con el empleo proliferó a finales del siglo XIX en virtud de la asociación de la satisfacción, los valores morales y religiosos de los empresarios con los de los trabajadores, pues habían logrado riqueza y posición gracias al trabajo de otros y cuya moral les obligaba a asumir responsabilidades no solo económicas, sino asociadas al bienestar individual y colectivo de sus empleados (Barley y Kunda, 1992).

Posteriormente, la teoría de las relaciones humanas ayudó al desarrollo de programas por parte de las empresas, ofreciendo prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y/o fondos de pensiones, lo que incrementa la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento (Hernández et al., 2003).

Después de la Segunda Guerra Mundial la atención se traslada a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, la participación de los empleados y enriquecimiento del trabajo (Barley y Kunda, 1992).

En los años sesenta, el concepto de bienestar se liga al de calidad de vida laboral como respuesta a una decreciente satisfacción, determinando ocho condiciones básicas para su

alcance: ambiente de trabajo seguro y saludable, desarrollo de las capacidades humanas, crecimiento y seguridad, integración social, derechos, relevancia social del trabajo, consideración del espacio de vida total y compensación adecuada y justa. Posteriormente incorporaron la flexibilidad y la proactividad individual a la lista (Walton, 1985).

Adicionalmente, Warr et al. (1987) señaló diez antecedentes de bienestar relacionado con el trabajo: las oportunidades de control, desarrollo de habilidades, variedad en el trabajo, oportunidad de contacto interpersonal, objetivos generados externamente, claridad ambiental, disponibilidad de dinero, seguridad física y una posición social valiosa. Asimismo, un estudio identificó doce dimensiones relacionadas: la organización del trabajo, las condiciones laborales, las comunicaciones, el rendimiento y su revisión, los compañeros de trabajo, la supervisión, la administración de la empresa, los sueldos y salarios, las prestaciones, el desarrollo y la capacitación profesional, la satisfacción y el contenido del trabajo, el cambio y la imagen de la compañía (Robbins, 1994).

## **2.2. DEFINICIÓN**

El bienestar laboral ha sido definido como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables de los empleados. Es decir, es el conjunto de actitudes generales que el individuo manifiesta hacia su trabajo (Robbins, 1998).

Grant et al. (2007) conceptualizan el bienestar relacionado con el trabajo como “la calidad general de la experiencia y el funcionamiento de un empleado en el trabajo” (p. 52). Pues representa un tema de gran importancia ya que no solo representa una fuente de ingresos, sino que es una puesta en práctica de las capacidades y de las habilidades personales, lo que permite el crecimiento personal (Díaz Moyano et al., 2008).

Cabe destacar que las experiencias de un individuo en el trabajo, ya sean de naturaleza emocional o social, se extienden a dominios no laborales ya que los trabajadores pasan alrededor de un tercio de su tiempo en el trabajo (Conrad, 1988), pudiendo manifestarse a través de un bienestar deficiente, una menor productividad, una toma de decisiones de menor calidad, una mayor propensión a ausentarse del trabajo y una disminución de rendimiento a la organización. Por ello, ha de buscarse un ajuste entre las personas y la organización como factor de satisfacción y de rendimiento (Hernández et al., 2003).

El concepto bienestar del trabajador se relaciona tres tipos de factores: las características específicas del trabajo (autonomía, trabajo significativo, la aplicación de conocimientos o habilidades), la implantación de prácticas de alto rendimiento (trabajo en equipo, grupos de resolución de problemas, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y los factores del entorno laboral (cordialidad, seguridad en el empleo, toma de decisiones conjuntas, información compartida...) (Berg, 1999).

En esta misma línea, Roa Herrera (2018) señala que el bienestar en el trabajo es un proceso dinámico y continuo de incremento de la libertad de los empleados, logrado mediante prácticas y modificaciones organizativas planificadas que incrementan la productividad y la satisfacción, mejorando así la eficacia organizacional. El bienestar de los empleados es el grado de satisfacción personal y profesional, determinado por la dirección, las condiciones de trabajo, el interés por las actividades realizadas, el nivel de logro y el autodesarrollo individual y grupal (Polo-Vargas et al., 2019).

En definitiva, el bienestar laboral constituye una necesidad primordial para el logro de los objetivos de cualquier organización. Por ello, el entorno en el cual viven y trabajan las personas es determinante en la productividad y calidad del trabajo. Las grandes organizaciones deben integrar a sus empleados mediante un clima organizacional favorable donde se puedan generar factores como la confianza, el optimismo y la motivación, y dejar de lado actitudes negativas que impiden el crecimiento tanto individual como organizacional (Castañeda Herrera et al., 2017).

El bienestar laboral es un tema que ha sido abordado tanto desde el ámbito económico como psicológico, además existen diversos estudios enfocados en determinar el grado de bienestar que tienen las organizaciones en diferentes ciudades y países, abarcando de esta manera los factores psicológicos como la percepción, la motivación, los sentimientos y emociones, además de factores particulares de cada empresa como el clima y la cultura (Bedoya Gómez et al., 2017). Ciertamente, es necesario integrar factores organizacionales que fomenten la consecución de la actividad principal de la empresa, al igual que factores psicológicos, emocionales, físicos y sociales que condicionan a las personas y, por tanto, afectan de una determinada manera a su bienestar.

### **2.3. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR LABORAL**

El trabajo está ligado al sacrificio y el esfuerzo, los valores y las creencias religiosas, además, de aspectos como la costumbre y la cultura. El empleo se puede apreciar desde distintas perspectivas. Por un lado, surge la esfera individual, que permite al individuo desarrollar sus capacidades contribuyendo a su crecimiento personal y profesional, aportándole recursos que le ayudan en la consecución de metas personales y organizacionales. Por otro lado, aparecen también las condiciones en el trabajo, las cuales han de brindar a los individuos una posición dentro del contexto social de la organización y promover la satisfacción de todos los integrantes (Bedoya Gómez et al., 2017).

Estas perspectivas condicionan la manera de actuar y pensar de los individuos, dado que influyen en la formación de percepciones tanto positivas como negativas, que traen como consecuencia la generación de procesos de satisfacción y bienestar laboral (Bedoya Gómez et al., 2017). Por ello, con el fin aproximarnos al objetivo del estudio, seguidamente se introduce el concepto bienestar psicológico en el trabajo como factor de índole personal, y una gestión de recursos humanos orientada al bienestar como factor de carácter organizacional.

#### **2.3.1. Factores de Índole Personal**

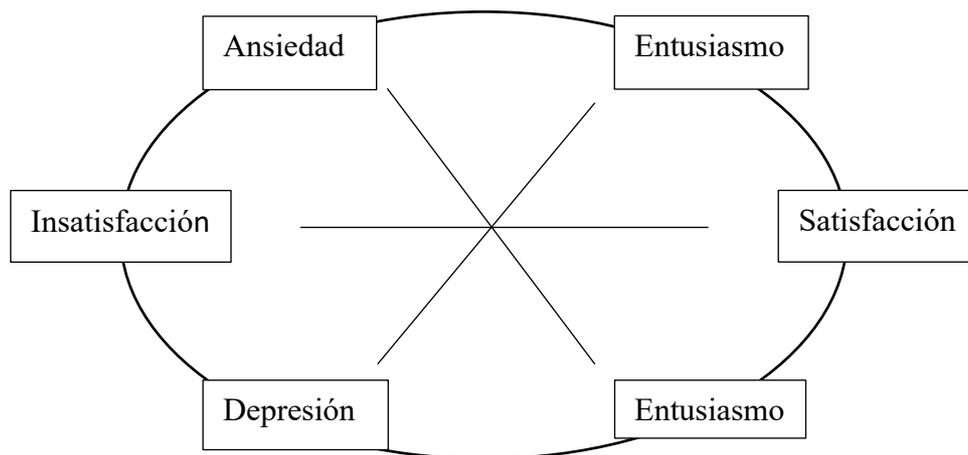
Con la premisa de profundizar en el concepto de bienestar laboral de las personas se introduce el término bienestar psicológico en el trabajo como un factor de índole personal que resulta de gran importancia para alcanzar un oportuno estado de bienestar en el trabajo.

El bienestar psicológico en el trabajo ha sido definido como el desarrollo habilidades y capacidades individuales, formado por seis dimensiones: autonomía (independencia en contextos para resistir la presión social); dominio del entorno (según metas y necesidades); autoaceptación (percepción de acciones, motivos y sentimientos); relaciones positivas con otros (confianza y empatía); crecimiento personal (desarrollo del potencial); y propósito en la vida (metas) (Ryff, 1989).

Cabe destacar uno de los modelos teóricos que más interés ha suscitado es el “modelo vitamínico del bienestar psicológico en el trabajo” o “modelo general de salud mental” de Warr et al. (1987), se trata de un modelo que integra los factores y variables que pueden influir en el bienestar psicológico de una persona trabajadora tanto fuera como dentro del ambiente de trabajo.

El bienestar específico del puesto de trabajo hace referencia a los sentimientos positivos o negativos de las personas en relación con su trabajo. Sin embargo, el bienestar libre de contexto cubre sentimientos sin referencia a ningún lugar en particular. Ambas formas de bienestar pertenecen al término “Salud Mental” de Warr (1990), el cual incluye características como la autoconsideración positiva, la competencia, la aspiración, la autonomía y el funcionamiento integrado.

Figura 2.1. Los Ejes Principales del Bienestar Psicológico en el Trabajo.



Fuente: Warr (1990).

La figura 2.1 resume el modelo de bienestar psicológico de las personas en el trabajo, realizado por Warr (1990), a través de tres ejes principales. De este modo, los principales tipos de afecto pueden ser localizados a lo largo de las dimensiones: la satisfacción-insatisfacción, la comodidad-ansiedad, y el entusiasmo-depresión, es decir, el bienestar psicológico es un conjunto de juicios valorativos y reacciones emocionales en función del grado en que la propia experiencia del individuo resulta satisfactoria, agradable y positiva (Diener et al., 2003).

**Satisfacción-insatisfacción.** Este eje trata la dimensión placer general, definida ocasionalmente como satisfacción o felicidad. Se pueden distinguir dos niveles de

especificidad, satisfacción “intrínseca” vs “extrínseca”. La primera hace referencia al grado en el que una persona está satisfecha con su trabajo de forma generalizada, mientras que la segunda hace referencia a la satisfacción con los diferentes aspectos de este, tales como el salario, los compañeros, los superiores, las condiciones y la seguridad laboral, las perspectivas de promoción, los valores de la empresa y la naturaleza del trabajo.

**Comodidad-ansiedad.** Esta dimensión corresponde a las experiencias o los sentimientos de ansiedad, incomodidad, y preocupación, por una parte, y tranquilidad, comodidad o calma, por otra. Se emplean los ítems tensión, ansiedad, satisfacción resignada, incomodidad, preocupación, calma, satisfacción y relajación para medir esta escala.

**Entusiasmo-depresión.** Este eje corresponde a las experiencias o los sentimientos de depresión, pesimismo, y desgracia, por una parte, y alegría, entusiasmo u optimismo, por otra. Bajo esta dimensión se encuentran conceptos como apatía, depresión e implicación en el trabajo. En este caso, los adjetivos empleados son: depresión, pesimismo, desgracia, buen humor, entusiasmo y optimismo.

Además de estos tres ejes principales se introduce la posibilidad de incorporar una cuarta dimensión, denominada **cansancio-vigor**, con el objetivo de estudiar el desempeño cognitivo en tareas complejas en las que se necesitan examinar el grado en que las condiciones de trabajo llevan a sentimientos de letargo y fatiga (Warr, 1994).

Ciertamente, se puede afirmar que el bienestar en el trabajo es un concepto multidimensional, abarca diferentes dimensiones como la satisfacción laboral, la participación laboral, el compromiso organizacional afectivo, la participación laboral, las emociones positivas y negativas y los estados de ánimo en el trabajo, la motivación intrínseca, la prosperidad y el vigor (Fisher, 2010).

En síntesis, el modelo de bienestar psicológico en el trabajo, según Warr (1990), puede resumirse en las siguientes características recopiladas en el cuadro 2.1.

Cuadro 2.1. Bienestar Psicológico Relacionado con el Trabajo.

<b>Satisfacción- Insatisfacción</b>	Bienestar laboral Alienación con el trabajo Compromiso organizacional Apego al trabajo
<b>Comodidad- Ansiedad</b>	Tensión relacionada con el trabajo Satisfacción resignada
<b>Entusiasmo- Depresión</b>	Depresión relacionada con el trabajo Desgaste profesional o sobrecarga emocional Aburrimiento en el trabajo Placer relacionado con el trabajo Implicación en el trabajo

Fuente: Warr (1990).

A partir de lo mencionado anteriormente, podemos afirmar que el bienestar del empleado es un concepto de gran amplitud, cuyo alcance requiere de diversos y complejos aspectos. Por ende, es indispensable que exista una integración organización-trabajador, que garantice la seguridad, permita un buen funcionamiento del entorno laboral y la adaptación de los trabajadores (Bedoya Gómez et al., 2017). Para ello, a continuación se incluye una gestión de recursos humanos orientada al bienestar, pues las organizaciones tienen la oportunidad de influir significativamente sobre los trabajadores.

### 2.3.2. Factores de Carácter Organizacional

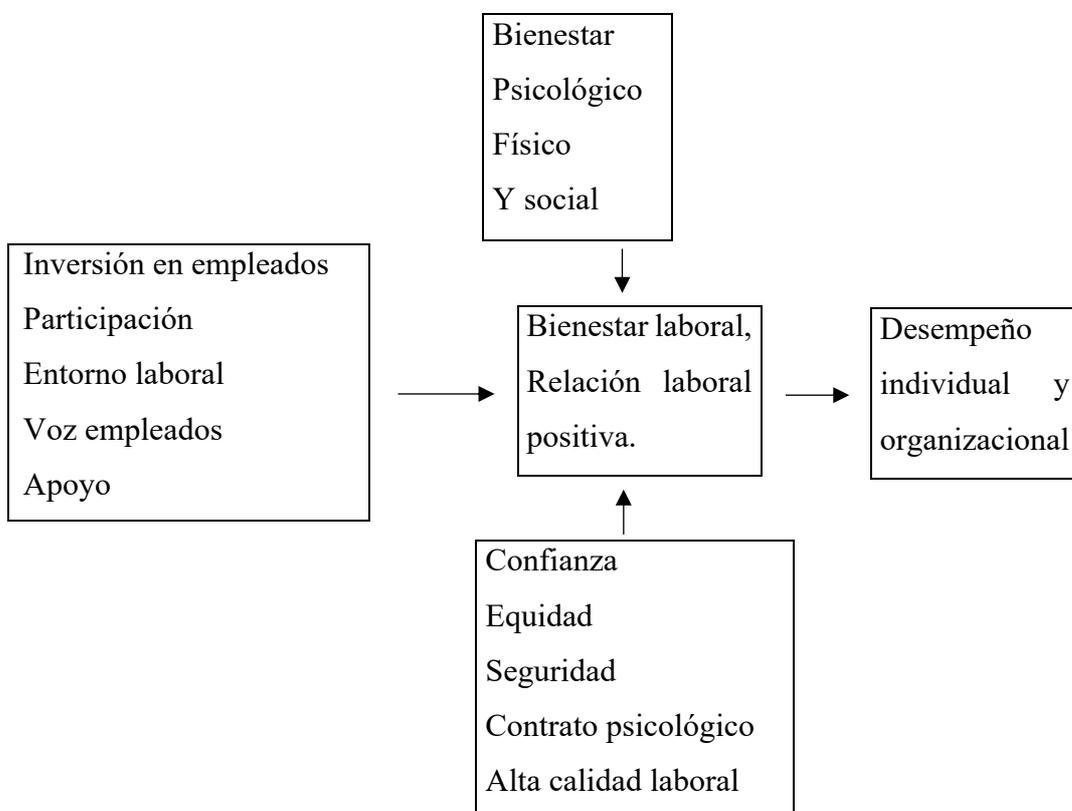
El bienestar laboral pretende satisfacer las necesidades de las personas trabajadoras de forma integral. Es decir, teniendo en cuenta aspectos biológicos, psicológicos, sociales, espirituales y culturales de todos los individuos pertenecientes a la organización (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

La productividad en las organizaciones se puede alcanzar cuando existe una relación congruente entre la organización y el empleado, la cual debe estar orientada por intereses y expectativas similares que permitan trabajar conjuntamente hacia un mismo fin, logrando niveles óptimos de satisfacción y un entorno laboral saludable. Por ello, las organizaciones deben de tomar medidas que determinen con claridad los factores predominantes del bienestar de sus empleados con el objetivo de fomentar su desarrollo mediante estrategias que permitan su integración a través evaluaciones constantes en los

distintos procesos organizacionales que permitan conocer la concepción de los trabajadores con respecto a los niveles de bienestar (Bedoya Gómez et al., 2017).

En consecuencia, aunque el presente trabajo no se centra en las posibles prácticas de las empresa relacionadas con el bienestar de sus empleados, sino en las capacidades psicológicas potencialmente desarrollables de las personas, es importante profundizar en su importancia. Por ello, se introduce el modelo de gestión de recursos humanos orientado al bienestar de Guest (2017), representado en la figura 2.2.

Figura 2.2. Gestión Recursos Humanos, Bienestar, Relación Laboral y Rendimiento.



Fuente: Guest (2017).

La primera propuesta presencia cinco conjuntos de prácticas de recursos humanos se asociará con un mayor bienestar relacionado con el trabajo de los empleados y una relación laboral positiva. Por otro lado, se introduce el concepto de bienestar, que se refleja en la salud psicológica y física y las relaciones sociales positivas en el trabajo. Además, una relación laboral positiva aporta altos niveles de confianza, una sensación de equidad, un sentimiento de seguridad, un contrato psicológico cumplido y un alto nivel de calidad laboral.

Resumidamente, un alto nivel de vida y una fuerte relación laboral gracias a distintas prácticas de recursos humanos orientadas al bienestar generarán resultados positivos tanto en el desempeño individual como organizacional.

El cuadro 2.2, realizado por Guest (2017), recoge de forma resumida el conjunto de prácticas de recursos humanos asociadas al bienestar del trabajador. A través de invertir en los empleados, promover la participación y la generación de un entorno laboral agradable y eficiente se proporciona voz y apoyo a los trabajadores.

*Cuadro 2.2. Prácticas de Recursos Humanos Orientadas al Bienestar Laboral.*

<b>Inversión en empleados</b>	Contratación y selección Formación y desarrollo Promoción y apoyo profesional
<b>Trabajo atractivo</b>	Autonomía y desafíos Provisión de información y comentarios Desarrollo de habilidades
<b>Ambiente social y físico positivo</b>	La salud y la seguridad como prioridad Igualdad de oportunidades Gestión de la diversidad Tolerancia cero con el acoso Interacción social obligatoria y opcional Seguridad laboral
<b>Voz</b>	Comunicación bidireccional Encuestas a empleados Representación colectiva
<b>Apoyo organizacional</b>	Gestión participativa/solidaria Clima y prácticas de participación Trabajo flexible y conciliación familiar Gestión del rendimiento y desarrollo

Fuente: Guest (2017).

El primer conjunto de prácticas se refiere a la **inversión en empleados**. Mejorar la competencia a través de la formación y el desarrollo y proporcionar una sensación de un futuro profesional atractivo contribuye a una sensación de seguridad y ayuda al desarrollo de la autoeficacia. Además, la inversión en empleados aumenta sus capacidades, lo que requiere prácticas de recursos humanos como la contratación y selección cuidadosas, la capacitación y el desarrollo y el apoyo a las actividades relacionadas con la carrera.

El segundo conjunto de prácticas se refiere a la provisión de **trabajo participativo**, pues las oportunidades de control, uso de habilidades y variedad en el trabajo se presentan como antecedentes del bienestar (Warr, 1990). Los recursos humanos han de procurar un diseño del empleo a nivel individual, además, de fomentar el desarrollo de las relaciones interpersonales mediante el trabajo a nivel grupal.

El tercer conjunto de prácticas de recursos humanos se centra en la creación de un buen **entorno laboral**. Incluye priorizar la salud y la seguridad de los empleados, proporcionar oportunidades para la interacción social en el trabajo, promover la igualdad de oportunidades y la diversidad, garantizar recompensas justas, además, de proporcionar seguridad laboral, incluyendo medidas para mantener la empleabilidad.

El cuarto conjunto de prácticas de recursos humanos aborda el papel de la **voz de los trabajadores**. Las prácticas pertinentes a los recursos humanos incluyen una amplia comunicación bidireccional, oportunidades para la expresión individual de la voz, incluidas encuestas de actitud y formas pertinentes de representación colectiva.

El último conjunto de prácticas refleja la importancia del **apoyo organizativo** para garantizar el bienestar de los empleados. Por ello, se incluye la gestión participativa y de apoyo y un clima organizativo que facilita la participación de los empleados. También, se incluye la flexibilidad laboral y la conciliación familiar.

En resumen, hay evidencia sobre la asociación causal entre el bienestar y los resultados positivos del desempeño (Lyubomirsky et al., 2005). El desarrollo de prácticas de recursos humanos apropiadas y la gestión participativa se asocian con un mayor uso de habilidades, mejor bienestar y mejor calidad del trabajo (Gallie, 2013). En definitiva, existen pruebas que respaldan la relación entre el bienestar de los empleados y el conjunto de prácticas que se describen. Esto, a su vez, se asocia con una serie de resultados positivos de rendimiento tanto a nivel individual como comunitario.

En relación con esto, se introduce el término capital psicológico, un conjunto de las capacidades psicológicas propias de las personas que combinadas con el trabajo pueden suponer no solo un aumento en la productividad sino un gran apoyo en el bienestar laboral.

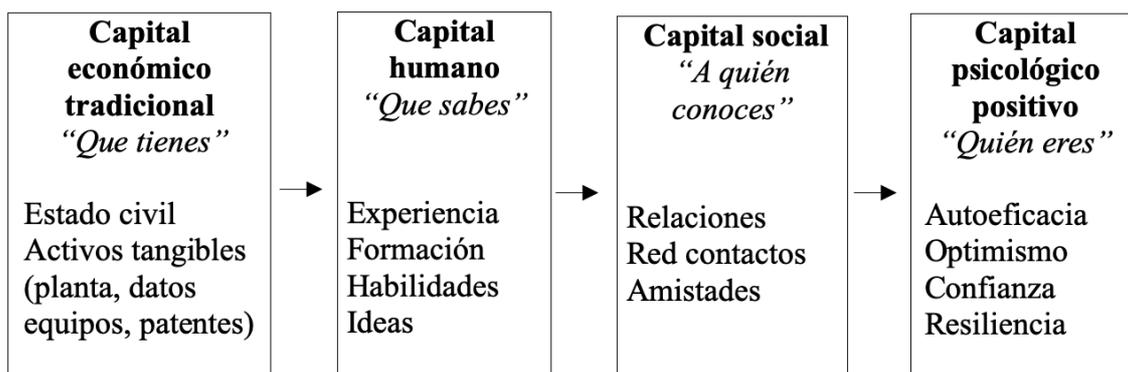
### 3. CAPITAL PSICOLÓGICO

#### 3.1. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO

En la economía tradicional, el rendimiento se asoció a generar cierto nivel de producción, enlazado a maximizar los resultados económicos. Sin embargo, el rendimiento no puede limitarse, ya que es un concepto multifacético (Sonntag et al., 2008). El valor que las personas pueden proporcionar tiene mayor alcance (Luthans et al., 2004).

El capital humano alineado y comprometido con su trabajo genera un valor significativo en los resultados de productividad. Por ello, las empresas centran su esfuerzo en el desarrollo de personas dentro de la organización, resultando la medición del rendimiento más compleja (Luthans et al., 2004).

Figura 3.1. Ampliación del concepto capital para el beneficio competitivo.



Fuente: Luthans et al. (2004).

En la figura 3.1, realizada por Luthans et al. (2004), se recoge la evolución teórica del concepto "capital" dentro de la organización. El capital humano hace referencia a "lo que se" y el capital social a "quien conozco", ambos son reconocidos como fuente de ventaja competitiva en la economía global actual. Sin embargo, el capital psicológico consiste en "quién soy", y engloba cuatro dimensiones psicológicas positivas: confianza, esperanza, optimismo y resiliencia. Estos estados psicológicos son considerados un factor clave en la motivación laboral (Stajkovic et al., 2015).

El primer significado asignado al término "capital" hace referencia al sentido económico tradicionalmente basado en "que tienes". Es decir, la suma de los recursos necesarios para la producción de beneficios. El objetivo únicamente incluye variables materiales; gestionar y planificar bienes y/o servicios para generar riqueza.

Recorriendo el esquema, la siguiente variable es el capital humano, que engloba las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, así como la gestión eficaz de conocimientos, habilidades y experiencia de los empleados. Por todo ello, resulta un factor clave de éxito para un desempeño organizacional sostenido, puesto que el entorno requiere de flexibilidad, innovación y velocidad de comercialización (Luthans et al., 2004).

La tercera vía sugiere que no solo es importante “que conoces”, sino “a quien”. El capital social es un recurso subjetivo que mide las relaciones entre los diferentes grupos de un colectivo y el aprovechamiento individual de las potenciales oportunidades. Está compuesto por una consolidada confianza, reciprocidad, valores y actitudes que influyen a las personas a conformar redes sociales de cooperación (Luthans, Avey, et al., 2006).

La última variable que amplía el concepto de capital concluye su línea continua con el **capital psicológico positivo**, que es considerado superior a otros conceptos relevantes como el capital social y el capital humano. Es un recurso intangible, inimitable y propio de cada individuo, está compuesto por cuatro capacidades psicológicas positivas: confianza, esperanza, optimismo y resiliencia (Luthans et al., 2004). El capital psicológico se preocupa por “quien eres” y lo más importante “en que te conviertes” (Luthans, Avey, et al., 2006).

El capital psicológico surge de la **psicología positiva**, la cual se abrió camino cuando el psicólogo de investigación Seligman propuso orientar a las personas a que desarrollasen su parte positiva. En concreto, las fortalezas, más que en debilidades; salud y vitalidad, en lugar de enfermedad y patología. Cuando las personas están comprometidas, invierten, es decir, desarrollan capital psicológico, lo que, aplicado al lugar de trabajo, proporciona apoyo en la alineación de objetivos personales y organizativos (Luthans, 2002).

La psicología positiva es una dimensión de gran amplitud, cuyo progreso supuso un cambio en el enfoque de la psicología generalmente concebida a partir de los aspectos negativos se centra en experiencias como el bienestar, la felicidad, la originalidad o el coraje como fuentes que permitan a los individuos mejorar (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

La psicología positiva no sólo reveló el valor de la positividad en el lugar de trabajo, sino que propició el desarrollo de las capacidades individuales. Con el objetivo de llevar la psicología positiva al trabajo introdujo el término comportamiento organizacional positivo (Luthans, 2002).

El **comportamiento organizativo positivo** sigue la dirección de la psicología positiva, que se define como “el estudio y aplicación de las capacidades psicológicas y las fortalezas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento de las personas en el trabajo” (p. 59), formado por cuatro recursos psicológicos: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, todos ellos susceptibles de cambio y desarrollo, y cuando se combinan, forman el capital psicológico (Luthans, Youssef, et al., 2007).

Centrarse en las fortalezas y las cualidades, al igual que evadir las preocupaciones, puede ayudar a las personas a desarrollar aptitudes tales como: confianza, esperanza, optimismo y resiliencia, mejorando así tanto el rendimiento individual como el organizacional (Luthans et al., 2004).

Un desempeño laboral más eficaz puede darse a medida que se aplican conjuntamente estas cuatro dimensiones al lugar de trabajo, ya que contribuyen al capital psicológico positivo, a través de una mayor productividad, un mejor servicio al cliente y una mayor retención de los empleados (Luthans, 2002).

El capital psicológico se propone como una dimensión superior de las personas y ha sido descrito como una capacidad "**estado**", haciendo alusión a la condición actual de una persona con respecto a sus circunstancias o experiencias, configurándose como variable en el tiempo. Una forma en que esta dimensión puede diferenciarse, según Peterson y Seligman (2004), es mediante la distinción entre “estado” y “rasgo”, entendiendo “rasgo” como los elementos característicos estables que caracterizan a una persona.

Los Estados y los rasgos a menudo se consideran categorías independientes. No obstante, la figura 3.2, realizada por Luthans, Avolio, et al. (2007), retrata los estados y los rasgos a lo largo de una línea continua, determinada por los grados de estabilidad en medición y apertura al cambio y desarrollo.

Figura 3.2. Estructura conceptual del capital psicológico.



Fuente: Luthans y Youssef-Morgan (2017).

Las características psicológicas se conceptualizan como maleables en un continuo rasgo-estado (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). En un extremo se encuentran los “estados puros”, momentáneos, cambiantes e inestables, representa los sentimientos, los estados de ánimo positivos y los momentos de felicidad. A continuación, le siguen los “estados”, que representan al capital psicológico, el cual sigue siendo maleable y, además, está abierto al desarrollo, aunque relativamente más estable. Incluye no sólo eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, sino también aptitudes como sabiduría, bienestar, gratitud, perdón y coraje.

Moviéndose a lo largo del esquema, están los “rasgos”, con relativa estabilidad, aunque su modificación es de difícil alcance pues son factores y fortalezas de la personalidad. Por último, en el extremo opuesto, están los “rasgos puros”, fijos, basados en la genética, lo que dificulta el cambio y desarrollo, en él se incluyen aspectos como la inteligencia, los talentos y las características heredables positivas.

Las dimensiones del capital psicológico encajan en el término "estado", es decir, no son unas capacidades completamente fijas, sino que están abiertas al cambio y al desarrollo en comparación con la dimensión "rasgo", además, de destacar que no estados son momentáneos.

Este debate “estado” vs “rasgo” se ha discutido durante mucho tiempo en la literatura psicológica (Zuckerman, 1983), también se ha señalado la importancia de la diferencia temporal relativa entre “estados” y “rasgos”, centrándose en el comportamiento organizacional positivo, así como su desarrollo y combinación (Wright, 2009). Por tanto, estas investigaciones proporcionan apoyo, en particular, de que cada componente del capital psicológico puede tener cierta estabilidad en el tiempo, aunque con apertura al cambio y al desarrollo (Luthans, Avolio, et al., 2007).

### **3.2. DEFINICIÓN**

El capital psicológico se define como el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo y se caracteriza por: (1) tener confianza (**autoeficacia**) para asumir y realizar el esfuerzo necesario para alcanzar el éxito en tareas desafiantes; (2) hacer una atribución positiva (**optimismo**) sobre desempeño presente y futuro; (3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, redirigir los caminos (**esperanza**) para alcanzar el éxito; y (4) cuando se encuentre ante problemas y adversidades, sostenerse y recuperarse e incluso ir más allá (**resiliencia**) para lograr el éxito (Luthans, Youssef, et al., 2007).

El capital psicológico se ha demostrado conceptual y empíricamente como una dimensión superior, ya que favorece los resultados deseados de los empleados, como el desempeño y la satisfacción laboral. Por tanto, el objetivo está en establecer un estándar fijado por uno mismo (Luthans, Youssef, et al., 2007).

Por todo ello, el capital psicológico se configura como la valoración positiva de las circunstancias y posibilidades de éxito basadas en el esfuerzo y la perseverancia. Si las empresas fomentan la capacidad psicología positiva de sus empleados, ellos contribuirán con éxito en las ventajas competitivas (Luthans, Youssef, et al., 2007).

Adicionalmente, es importante considerar la distinción entre los términos autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza, puesto que no siempre existe claridad conceptual. El claro desarrollo de las definiciones de ciertos conceptos es muy importante para el desarrollo de las capacidades individuales y el logro de los objetivos de la organización, pues los recursos psicológicos están relacionados, lo que sugiere que, si un individuo es alto en un recurso, a menudo es alto en otros. Es decir, los recursos parecen actuar en consonancia (Cozzarelli, 1993).

A continuación, se exponen las distintas dimensiones que componen el capital psicológico, todas ellas relacionadas entre sí. Tanto el desarrollo de teorías como la investigación de la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia afirman que dichas dimensiones son desarrollables y positivas para la organización.

### **3.2.1. Autoeficacia**

Según la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997) la autoeficacia se define como “la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros” (p. 3) cuyas principales fuentes son: (1) las experiencias de éxito, (2) la experiencia vicaria, (3) la persuasión verbal y (4) los estados emocionales.

En primer lugar, las experiencias de éxito hacen referencia a aquellos hechos exitosos cuya repetición en el tiempo aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia. En segundo lugar, la experiencia vicaria se refiere al aumento de la eficacia como respuesta de observar a personas con características similares con éxito. La tercera fuente de eficacia es la persuasión verbal, que comprende la probabilidad de realizar mayores esfuerzos y persistir con empeño las situaciones adversas. Por último, los estados emocionales, los cuales influyen en los juicios sobre las propias competencias aumentando la eficacia percibida en caso de las emociones positivas (Bandura, 1997).

La autoeficacia representa una creencia positiva, Stajkovic y Luthans (1998) la entienden como la “convicción del individuo... sobre sus habilidades para movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto determinado” (p. 66).

Las personas que son altas en autoeficacia dependen de sus propias capacidades para completar una tarea determinada. Con la confianza suficiente, los trabajadores aceptan tareas, gestionan su tiempo y resistencia para persistir en su trabajo incluso en condiciones desfavorables (Peterson et al., 2009).

“Si los individuos no creen en su capacidad para reunir recursos conductuales, cognitivos y motivacionales necesarios para ejecutar con éxito una tarea lo más probable es que fracasen en su trabajo” (Stajkovic y Luthans, 1998, p. 63).

Las capacidades de autorregulación, propósito y consideración hacen que las personas se esfuercen al máximo con el fin de alcanzar sus metas u objetivos (Bandura y Locke, 2003). Es decir, las personas con autoeficacia se desafían continuamente, estableciendo sus propias aspiraciones sin esperar a nadie les controle (Luthans, Youssef, et al., 2007).

En los resultados de un estudio comparativo, se encontró que la autoeficacia tenía una fuerte relación positiva con el rendimiento relacionado con el trabajo (Bandura y Locke, 2003; Stajkovic y Luthans, 1998). “La evidencia muestra que los logros humanos y el bienestar positivo requieren un sentido optimista de eficacia personal para anular los numerosos impedimentos del éxito” (Bandura, 1998, p. 56).

### **3.2.2. Optimismo**

El optimismo ha sido estudiado desde dos perspectivas teóricas diferentes, aunque complementarias. En la primera perspectiva las personas optimistas tendrán un estilo explicativo externo, inestable y específico, y las personas pesimistas tendrán un estilo explicativo interno, estable y global (Peterson y Seligman, 1984). En cambio, en el enfoque teórico disposicional el optimismo es la tendencia a esperar que en el futuro ocurran eventos positivos y el pesimismo se refiere a la expectativa de que ocurra lo contrario, consideradas como estables, es decir, rasgos (Scheier y Carver, 1987).

El concepto ha sido dividido en dos dimensiones, acontecimientos buenos y malos: la permanencia y la omnipresencia (la permanencia tiene que ver con el tiempo y la omnipresencia con el espacio). En concreto, los optimistas en los malos acontecimientos son temporales, mientras que los pesimistas los interpretan como permanentes. Lo contrario ocurre con los momentos buenos, el optimista hace una atribución permanente y el pesimista una atribución temporal (Peterson y Seligman, 2004).

El optimismo es definido como un reconocimiento interno estable y positivo de las personas ante los distintos acontecimientos, de manera que los sucesos positivos

sucedrán por causas permanentes (a lo largo del tiempo) e internas (propias del individuo) (Luthans et al., 2004). Puede trabajarse a partir de lo que se denomina "autohablar" positivamente y a través del desarrollo de patrones de pensamiento que promueven la racionalización del pasado, la apreciación por el presente y la búsqueda de oportunidades para el futuro) (Schneider, 2001).

Las personas con una atribución tienden a alejarse de aquellos acontecimientos negativos que pueden generar depresión, culpa o desesperación. Por otro lado, buscan aumentar su autoestima y moral, son más propensas a aceptar los cambios y aprovechar las oportunidades que los mismos ofrecen, llevan mejor las situaciones estresantes y la probabilidad de que se rindan ante situaciones complejas es menor puesto que buscan experimentar emociones positivas, formas creativas de resolver los problemas. Un optimista siempre encuentra una manera de salir de sus problemas. ningún contratiempo o preocupación desanimaba a un empleado optimista como consecuencia de su constante positividad (Luthans, Youssef, et al., 2007).

La búsqueda de evidencia en la psicología positiva sugiere que la naturaleza de los individuos y sus circunstancias pasadas están determinadas aproximadamente por la mitad de la varianza del nivel de positividad y felicidad personal, además las circunstancias (edad, ingresos, ubicación, apariencia) disminuyen un 10% adicional. Es decir, existe un 40% donde la positividad se encuentra bajo el control individual, y, por tanto, se encuentra abierto al desarrollo (Lyubomirsky, 2007).

Un estilo optimista proporcionará a los empleados capacidad para tomar el control de las situaciones y disfrutar de sus propios logros otorgando al individuo niveles más altos de motivación y bienestar que favorecen el éxito de la organización (Luthans, Youssef, et al., 2007).

### **3.2.3. Esperanza**

“La esperanza te sostiene, te impide colapsar en la desesperación, te motiva a aprovechar tus propias capacidades y te inspira a planificar un futuro mejor” (Fredrickson 2009, p.43). Es un estado motivacional positivo basado en un sentido interactivo derivado de

las vías: la energía orientada a objetivos y la planificación para cumplir tales objetivos (Snyder et al., 1991).

La esperanza es un estado positivo de motivación que se basa, por un lado, en contar con la energía dirigida a alcanzar un objetivo concreto y, por otro, en la capacidad para planificar las vías que lleven al mismo. Es decir, es la capacidad percibida de encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la fuerza para motivarse a uno mismo (Snyder, 2002).

Las emociones positivas derivan de la esperanza, cuando las personas creen que tienen suficiente agencia y vías para tener éxito en una determinada situación, perciben una alta probabilidad de alcanzar sus metas, y se centran más en el éxito que en el fracaso (Snyder, 2002).

Los individuos con grandes esperanzas poseen la determinación, la motivación y la fuerza necesaria que les permite alcanzar los objetivos fijados, superando las dificultades que puedan surgir, a través de la capacidad de crear caminos alternativos a lo inicialmente establecido y que conducen a un resultado exitoso (Luthans et al., 2004).

Esta capacidad individual es un ingrediente esencial para el desarrollo interior humano, proporciona fuerza emocional al individuo (Froman, 2010), lo que favorece el logro de las metas personales (Lopez y Snyder, 2012).

Las personas con altos niveles en esta dimensión experimentan menos emociones negativas cuando se encuentran frente a dificultades en la consecución de sus objetivos, debido principalmente a su disposición y capacidad de utilizar y generar vías alternativas (Luthans, Youssef, et al., 2007).

A través de la investigación y la aplicación se ha demostrado que la confianza es una dimensión psicológica maleable (Peterson y Seligman, 1984; Snyder et al., 1996). En el ámbito laboral puede ser desarrollada mediante el dominio y las experiencias de éxito, el aprendizaje, la persuasión social, la retroalimentación positiva, y la excitación fisiológica y psicológica (Bandura, 1997).

Los empleados con esperanza pueden generar un mayor desempeño laboral y satisfacción en su trabajo (Peterson y Luthans, 2003), según Luthans et al. (2017) puede trabajarse a través de la planificación efectiva de objetivos, metas y desafíos a nivel individual, grupal y organizacional

### **3.2.4. Resiliencia**

La resiliencia se define como "la capacidad desarrollable de recuperarse de la adversidad, el conflicto, y el fracaso o incluso de acontecimientos positivos que resultan abrumadores para los individuos, tales como situaciones que implican progresos y responsabilidad creciente" (Luthans, 2002, p. 702). Es decir, la resiliencia es la capacidad de sobreponerse a la adversidad, de recuperarse, y salir fortalecido con éxito, pese a estar expuesto a un estrés psicosocial grave o a un acontecimiento excesivamente positivo.

Esta dimensión hace referencia a la capacidad que tiene un individuo para recuperarse de un conflicto o fracaso (Luthans, Vogelgesang, et al., 2006). Las personas resilientes se caracterizan por (a) aceptar la realidad, b) creer en el significado de su vida, reforzado por valores establecidos, e (c) improvisar y adaptarse a cambios significativos (Coutu, 2002).

“La resiliencia parece ser un fenómeno común que surge de los procesos adaptativos humanos” (Masten, 2001, p. 234). Es decir, esta capacidad psicológica positiva muestra que los individuos pueden hacer frente a la incertidumbre, la adversidad, los conflictos, el fracaso o incluso a los cambios positivos, el progreso y el aumento de la responsabilidad (Masten et al., 2012).

En el entorno laboral, los empleados resilientes son más enérgicos, curiosos, abiertos a los cambios y presentan gran capacidad de improvisación (Luthans, Youssef, et al., 2007). Las personas resilientes son capaces de hacer frente de forma positiva a experiencias negativas, así como de sobrellevar el estrés y la preocupación, siempre buscan caminos alternativos a los problemas (Rego et al., 2010).

La resiliencia es entendida como estado, pues existe evidencia de que también está abierta al desarrollo (Coutu, 2002). La psicología clínica afirma que las personas pueden aumentar su resiliencia cuando sufren un evento adverso (Richardson, 2002), a través de

estrategias centradas en los activos, en el riesgo y en los procesos que hacen hincapié en la creación y el despliegue eficaz de activos que mitiguen el riesgo (Masten, 2021).

La teoría e investigación de la psicología clínica y positiva sugieren que, al igual que la confianza, el optimismo y la autoeficacia la resiliencia puede contribuir al capital psicológico positivo con un retorno de los resultados deseados en el rendimiento (Luthans et al., 2004). Los empleados más resilientes aceptan de mejor forma los cambios, fomentando un mayor desempeño en sus puestos de trabajo (Luthans et al., 2005).

#### **4. CAPITAL PSICOLÓGICO VINCULADO AL BIENESTAR DEL EMPLEADO**

“Los individuos tienen la oportunidad de aprender distintas formas de como mejorar su bienestar psicológico a través de un número de intervenciones basadas en el desarrollo de la capacidades” (Wright et al., 2007, p. 101).

Asimismo, el trabajo involucra a los individuos de manera dinámica y compleja, donde pueden desarrollar, crear y construir experiencias y aprendizajes de manera individual y colectiva. Es decir, comparten creencias, valores, intereses y percepciones, relacionados con factores psicológicos, emocionales, sociales y conductuales, los cuales influyen directa o indirectamente en el bienestar, cuyo alcance se encuentra determinado por factores psicológicos así como características individuales y percepciones en el tiempo, y factores organizacionales que permiten su adaptación (Bedoya Gómez et al., 2017).

El capital psicológico puede ser desarrollado mediante la práctica (Luthans, Youssef, et al., 2007), pues representa una evaluación positiva de las circunstancias cuyo éxito está basado en el esfuerzo y la perseverancia" (Luthans, Avolio, et al., 2007).

El desarrollo positivo del capital psicológico representa un apoyo relacionado con el rendimiento y el bienestar, manifestado mediante una mejora en el pensamiento-acción, la creatividad, la capacidad de generar ideas, así como las relaciones interpersonales, proporcionando apoyo, intelectual, físico y psicológico (Cropanzano y Wright, 1999).

De hecho, las organizaciones tienen la oportunidad de considerar experiencias de desarrollo que resulten de utilidad mediante el modelo de capital psicológico, con el fin de mejorar potencialmente el bienestar de los empleados (Avey et al., 2010).

La evaluación positiva de los factores relacionados con el trabajo mitiga la negatividad, lo que facilita la atención y la retención de recuerdos positivos, lo que conduce a un mayor al bienestar en el trabajo, lo que resulta a su vez en un mayor rendimiento (Imran y Shahnawaz, 2020). Por ello, los empresarios se plantean diversas estrategias, orientadas principalmente a lograr una mayor flexibilidad y autonomía, además de revisar la organización social del trabajo, los estilos de dirección y una mayor humanización de la

tecnología, puesto que las correctas prácticas de recursos humanos se reflejan no solo en rendimiento, sino el bienestar (Guest, 2017).

La relación entre bienestar del trabajador y productividad ha sido objeto de estudio. Si bien la satisfacción puede incrementar la productividad, esta también puede aumentar la satisfacción (Osterman, 2000). Investigadores han encontrado diversidad de factores asociados al bienestar laboral como: la dignidad y el respeto, el autocontrol y la autonomía, reconocimiento de las contribuciones, recompensas acordes, identificación de los grupos y seguridad en el trabajo (Hernández et al., 2003).

*Cuadro 4.1. Efectos derivados del capital psicológico y sus variables.*

Variable Independiente	Variable Dependiente I	Variable Dependiente II
	<b>RENDIMIENTO EN EL TRABAJO</b>	<b>BIENESTAR LABORAL</b>
AUTOEFICACIA	Bandura (1997); Bandura y Locke (2003); Stajkovic y Luthans (1998)	Axtell et al. (2000); Bandura (1997)
OPTIMISMO	Gillham (2000)	Carver et al. (2005); Gillham, (2000)
ESPERANZA	Luthans y Youssef (2004); Peterson y Luthans, 2003)	Luthans y Youssef-Morgan (2017); Peterson y Luthans (2003)
RESILIENCIA	Luthans et al. (2004); Luthans, Vogelgesang, et al. (2006)	Ferris et al. (2005); Keyes (2007)
<b>CAPITAL PSICOLÓGICO</b>	Bedoya Gómez et al. (2017); Imran y Shahnawaz (2020)	Avey et al. (2011); Fachruddin y Mangundjaya (2012); Imran y Shahnawaz (2020); Luthans, Youssef, et al. (2007); Luthans y Youssef-Morgan (2017)

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como recoge el cuadro 4.1, distintos investigadores en salud, psicología de la salud y recursos humanos, han centrado su estudio en las capacidades psicológicas de la personas, tanto de forma separada, demostrando que la esperanza, la resiliencia, la autoeficacia y el optimismo no solo mejoran el rendimiento personal u organizativo, sino también el bienestar; como de forma conjunta, a través del denominado capital psicológico, pues existe evidencia sustancial que proporciona apoyo para determinarlo como una herramienta que contribuye al bienestar de los empleados.

En un estudio sobre los factores influyentes en el bienestar se logró evidenciar la importancia que tiene el contexto laboral dentro del ámbito personal, cultural y social y cómo por medio de estos se pueden alcanzar altos niveles de satisfacción y bienestar, dado entran en juego varios factores organizacionales que tienen que ver con el ambiente físico, estructural y estratégico, que combinados a su vez con factores psicológicos que permiten construir de manera individual y/o colectiva valores comunes, y de esta manera influir en los sentimientos, emociones, expectativas y experiencias en el trabajo determinado directa o indirectamente relaciones interpersonales, el desempeño y la productividad de los trabajadores (Bedoya Gómez et al., 2017).

Toda organización debe cambiar de acuerdo con las necesidades y los requisitos del entorno, pues son las condiciones de la organización un buen predictor de la disposición individual para el cambio individual (capital psicológico), ya que existe una correlación positiva entre el capital psicológico, el bienestar en el lugar de trabajo y la disposición individual para el cambio (Fachruddin y Mangundjaya, 2012).

El capital psicológico facilita las valoraciones positivas de los acontecimientos en el trabajo y previene la negatividad, lo que produce un aumento de la atención, la retención de recuerdos positivos, además, de facilitar un desempeño eficaz y mejora el bienestar (Luthans, Youssef, et al., 2007).

El capital psicológico no sólo está relacionado con el bienestar, sino proporciona una pequeña, pero significativa, variación con el tiempo, lo que proporciona evidencia de que los recursos positivos pueden conducir a un resultado deseable de bienestar progresivo en el tiempo (Avey et al., 2010).

En relación con esto, es necesario que las organizaciones tengan en cuenta a sus empleados, más específicamente que persigan el bienestar de los mismos y evalúen e identifiquen aquellos factores, actividades o procesos que generan un mayor grado de satisfacción a los empleados (Bedoya Gómez et al., 2017). Por ende, en el presente estudio se persigue analizar, mediante una encuesta dirigida a todo tipo de trabajadores, el estado actual de bienestar laboral para así analizar su relación con el desarrollo del capital psicológico positivo de las personas.

## **5. CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DEL CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO COMO HERRAMIENTA CLAVE EN EL BIENESTAR LABORAL**

### **5.1. INTRODUCCIÓN AL CASO PRÁCTICO**

A lo largo del presente trabajo se ha expuesto la parte teórica a raíz de la literatura existente que agrupa las variables bienestar, bienestar de los empleados y capital psicológico, así como su relación con el bienestar laboral.

Tal y como se ha comentado, en los últimos años el interés por la naturaleza positiva y las fortalezas de los trabajadores ha experimentado un importante auge dentro de la psicología de las organizaciones, surgiendo de esta manera el estudio y la aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser orientadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral (Luthans, 2002).

Las capacidades psicológicas que componen el capital psicológico positivo se representan como estados, no rasgos de personalidad y, por tanto, están abiertos al desarrollo y al cambio jugando un papel importante en el desarrollo de los individuos, equipos y organizaciones (Luthans, 2002; Luthans y Avolio, 2003; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) que sirven como herramienta para el bienestar laboral.

A raíz de lo mencionado anteriormente, en la presente sección se plantea el caso práctico del presente trabajo mediante un cuestionario que analice el estado de bienestar y el capital psicológico de las personas con relación a su empleo, así como la relación entre ambas variables con el objetivo de comprobar si la teoría se corresponde con la realidad.

### **5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Este análisis se centra en conocer el estado de bienestar de las personas en su trabajo, así como sus capacidades psicológicas positivas para poder estudiar la relación entre ambas. Por ello, se ha realizado un estudio a través de un cuestionario donde los encuestados han respondido a una serie de preguntas, dentro de las cuales tenían que manifestar su grado de satisfacción en función de su situación actual de bienestar laboral.

Dentro del cuestionario, recogido en el ANEXO 1, se proporcionan pautas para contestar de forma correcta. Se pide a los encuestados que respondan con total sinceridad con el objetivo de que la encuesta sea la más representativa posible y así obtener una información suficiente que permita analizar cómo afecta el capital psicológico al bienestar laboral.

El cuestionario descrito se trasladó a un formulario de Google Drive y se difundió entre individuos de la población activa, rogándoles que, a su vez lo reenviaran a sus compañeros de trabajo. Además, se les garantizaba que las respuestas recibidas serían completamente anónimas, añadiendo que el tratamiento de la información se haría de forma agregada y confidencial y que los resultados obtenidos se destinarían únicamente para los fines de la investigación señalados.

En primer lugar, el cuestionario está formado por una sección de preguntas están relacionadas con las características sociodemográficas y relacionadas con el trabajo. Se solicita a al encuestado que indique su sexo, edad, profesión, sector económico al que pertenece y años de duración del puesto.

En la siguiente sección, se incluyen una serie de ítems relacionados con el bienestar de los empleados, basado en un cuestionario realizado por Blanch et al. (2010), que está formado por dos factores principales. El primero es el bienestar psicosocial, haciendo referencia a las percepción individual sobre su estado psicológico y social actual en el trabajo, agrupado en una escala de afectos, competencias y expectativas que incluyen ítems como el bienestar, la motivación, el rendimiento, el optimismo, etc. El segundo comprende los efectos colaterales a través de tres escalas: somatización, desgaste y alienación. Incorpora los aspectos físicos y emocionales que afectan a los empleados, donde se incluyen ítems que analizan los trastornos físicos o emocionales de los empleados. Los encuestados deben manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 siendo 1 completamente en desacuerdo y 6 completamente de acuerdo.

El tercer apartado, es una batería de preguntas relacionadas con el capital psicológico. Estas cuestiones provienen del cuestionario de Luthans, Youssef, et al. (2007) y sirve para medir las características psicológicas de cada sujeto en relación con su trabajo. Los ítems utilizados en el cuestionario miden las cuatro dimensiones que conforman el capital

psicológico, utilizando seis ítems para cada una de ellas. Los encuestados han de manifestar su grado de acuerdo en una escala de 1 a 6. Algunos ítems son: “me siento seguro de analizar un problema a largo plazo para encontrar una solución; en este momento, estoy persiguiendo enérgicamente mis objetivos de trabajo; normalmente manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo; o siempre miro el lado positivo de las cosas con respecto a mi trabajo”.

Para finalizar, la última sección del cuestionario se relaciona directamente con la percepción de los encuestados sobre el caso práctico, es decir, se les pregunta literalmente si consideran que poseen un alto estado de bienestar general en el trabajo y si este está fundamentado gracias al desarrollo de sus capacidades psicológicas positivas.

### **5.3. MÉTODO DE RECOGIDA DE DATOS**

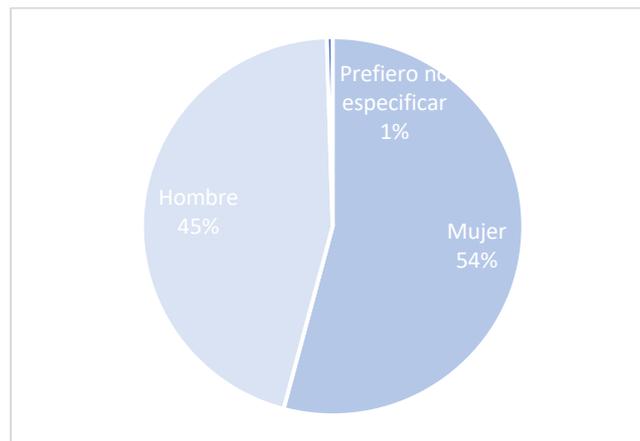
Para poder analizar el estado de bienestar de las personas en su trabajo y el capital psicológico actual de las mismas se han realizado un cuestionario para todo tipo de trabajadores, cuyas respuestas pueden proporcionar apoyo para el estudio.

La encuesta está orientada a todo tipo de trabajadores, se ha realizado a través de la aplicación de formularios que ofrece Google para hacer encuestas, test, cuestionarios, exámenes, etc. Esta se ha compartido con un enlace a través de mensajería online, correo electrónico y redes sociales, por lo que el número total de usuarios que el enlace ha alcanzado se desconoce.

#### **5.3.1. Muestra**

Finalmente, se han obtenido una muestra total de 205 respuestas que han sido clasificadas en función del sexo, la edad, la formación, el sector económico al que pertenecen sus empresas y la antigüedad del puesto de trabajo.

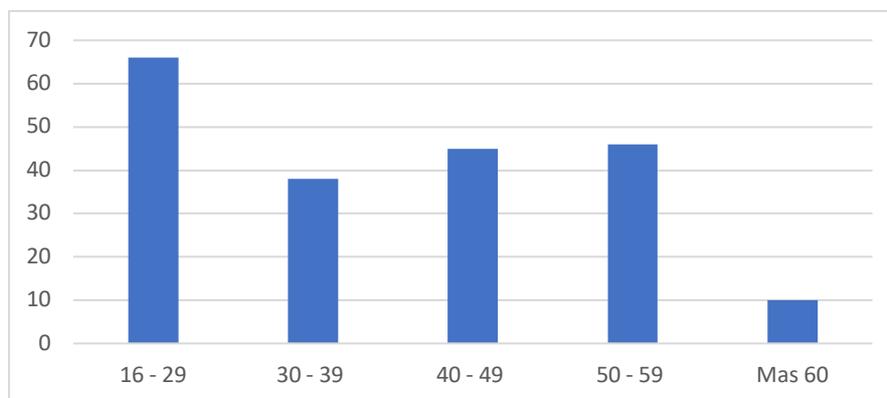
Gráfico 5.1. Distribución de la muestra por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el gráfico 5.1 de la distribución de la muestra por sexo, solo un 1% de los encuestados prefirieron no especificar su sexo. Las mujeres representan un 54% de participación, mientras que los hombres un 45%.

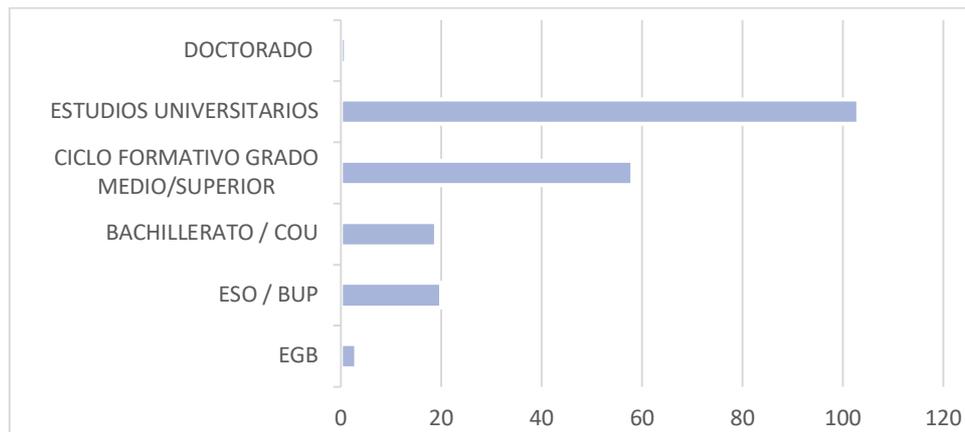
Gráfico 5.2. Distribución de la muestra por edad.



Fuente: Elaboración propia.

La distribución de la muestra por edad, recogido en el gráfico 5.2, ha sido distribuida en cinco franjas, cuya concentración se manifiesta principalmente en el primer grupo de encuestados con una participación de 66 personas y un rango de edad de entre 16 y 29 años. Es factible pensar que en este intervalo de edad existe un mayor número de usuarios de redes sociales y mensajería electrónica que, por ejemplo, el grupo de más de 60 años. Sin embargo, cabe destacar que el segundo grupo con mayor colaboración es el rango de entre 50 y 59 años.

Gráfico 5.3. Distribución de la muestra por formación.

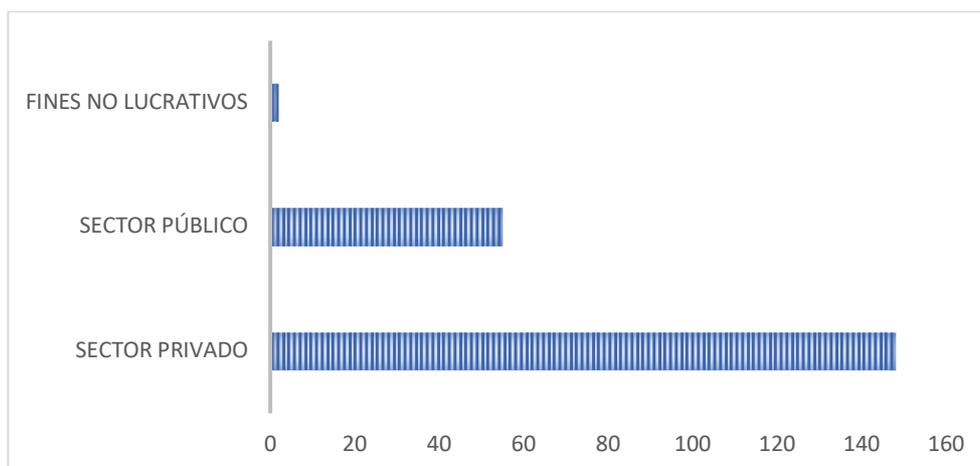


Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 5.3 se puede apreciar el nivel de formación de los encuestados. En este caso, se observa que la mayor parte de la muestra posee estudios universitarios, concretamente 103 de las 205. A continuación, se sigue el grupo de encuestados con un nivel de estudios equivalente a ciclo formativo de grado medio o superior.

De forma general, cabe destacar que más del 75% de los implicados tienen un nivel de formación superior a los estudios de enseñanza obligatoria. Esto puede condicionar las variables del estudio, tanto el bienestar laboral general como el capital psicológico positivo.

Gráfico 5.4. Distribución de la muestra por sector económico.

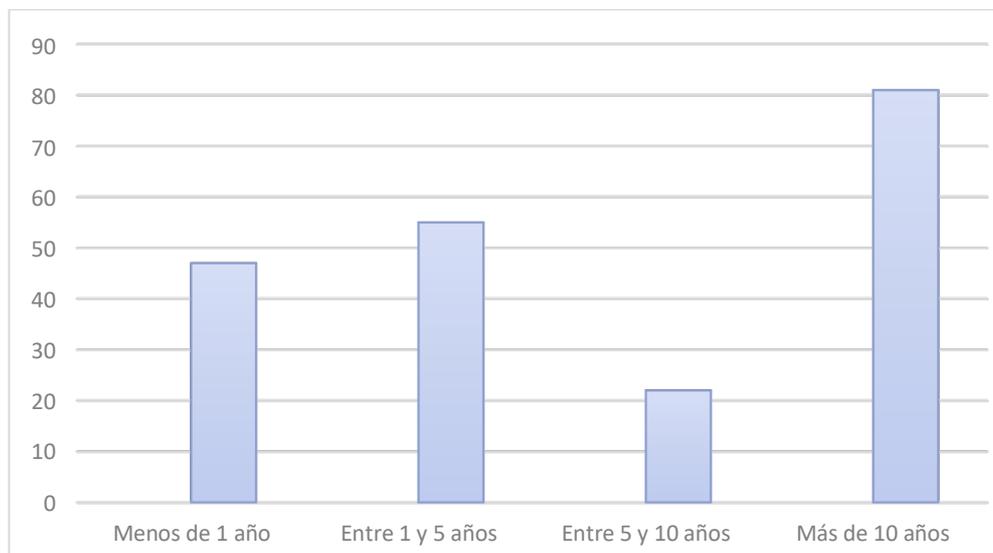


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.4 muestra la distribución de los encuestados en cuanto al sector económico al que pertenece su empleo; ya sea una empresa del sector privado, público o una entidad sin ánimo de lucro.

Ciertamente, la participación del sector privado supera en gran medida la del sector público, con 148 y 55 encuestados respectivamente. Además, cabe mencionar que solo 2 de los 205 colaboradores pertenecen a empresas sin fines lucrativos.

Gráfico 5.5. Distribución de la muestra por años de antigüedad del puesto de trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la antigüedad del puesto de trabajo que se muestra en el gráfico 5.5, se observa que la mayoría de la muestra lleva más de 10 años en el mismo puesto, pudiendo relacionarse con los grupos de edad de entre 40 y 49 años y 50 y 59 años del gráfico 5.2. Por otro lado, cabe destacar que gran parte de los encuestados llevan entre 1 y 5 años de servicio en el mismo puesto, siguiéndole los que llevan menos de 1 año. Esto podría indicar que los grupos de entre 16 y 29 años y 30 y 39 años rotan más de puesto de trabajo que los grupos de edad mencionados anteriormente.

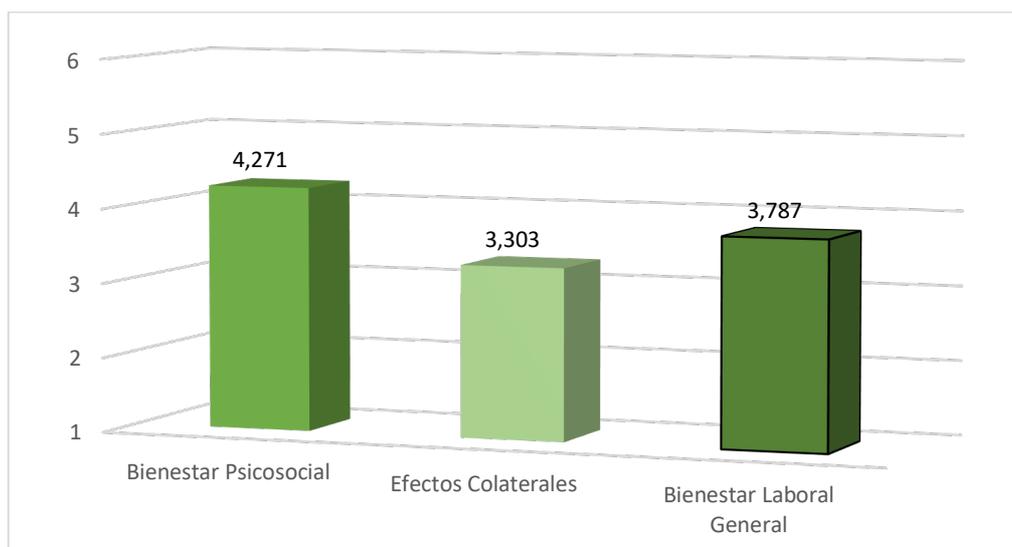
#### 5.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez recopilados y tabulados los datos obtenidos a través del cuestionario, se procedió a su análisis mediante una plantilla de la herramienta Excel, lo que ha permitido realizar un análisis descriptivo.

Primeramente, como ya se mencionó en el apartado anterior, para conocer el estado actual de bienestar laboral general de los encuestados se incorporó una batería de preguntas que agrupa el bienestar laboral a lo largo de dos variables principales, el bienestar psicosocial y los efectos colaterales donde trabajadores tenían que mostrar su grado de acuerdo en una escala que iba desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 6 puntos (totalmente de acuerdo). Tales resultados se recogen en la gráfica 5.6.

El bienestar psicosocial está formado por las escalas de afectos, competencias y expectativas, cuya media muestra un estado de bienestar de 4,27 en una escala de 1 a 6, lo que significa que de forma general los encuestados se encuentran en una situación bastante favorable.

Gráfico 5.6. Escala de Bienestar Laboral General.



Fuente: Elaboración propia.

El factor efectos colaterales lo forman las escalas somatización, desgaste y alienación, cuya puntuación ha sido recodificada, es decir, siendo 1 igual a 6, 2 igual a 5 y así respectivamente, dado que cuando mayor puntuación mayores efectos colaterales negativos.

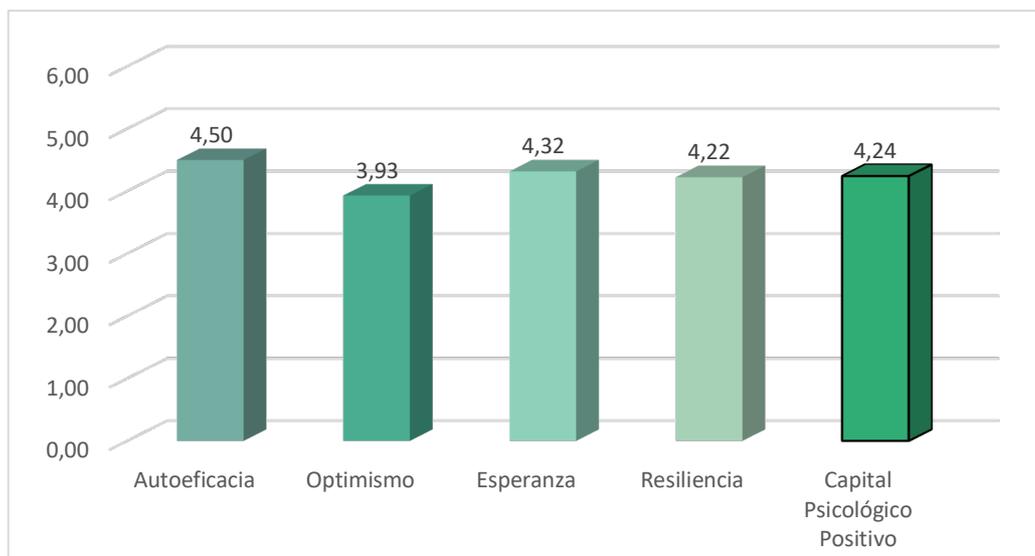
En el gráfico 5.6 se puede observar que la media es inferior a la variable anterior, pudiéndose achacar a los esfuerzos físicos o el desgaste emocional que puede suponer el

trabajo. Sin embargo, su estado de bienestar en esta variable sigue siendo superior a 3, afirmando que este es bueno, pero bastante mejorable.

La unión de ambas variables recoge el bienestar laboral general de las personas encuestadas. Ciertamente, dichos trabajadores poseen un apto estado de bienestar en su trabajo, con una media de 3,79 sobre 6.

A continuación, con el fin de conocer las capacidades psicológicas de las personas de forma individual y grupal se incorpora el cuestionario del capital psicológico, donde los encuestados debían manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6, siendo 6 totalmente de acuerdo.

Gráfico 5.7. Capital Psicológico Positivo.



Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.7 recoge las variables del capital psicológico, donde se puede observar que todas son superiores a 3. La autoeficacia es la variable con mayor puntuación, siguiéndole la esperanza y la resiliencia, todas ellas con valores superiores a 4. Sin embargo, destaca que el optimismo es la variable con menor desarrollo con un 3,93 sobre 6.

La unión conjunta de la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia forma el capital psicológico positivo, cuya media ha sido de 4,24 sobre 6, lo que nos afirma que existe una implicación por parte de las personas encuestadas por ser eficaces en sus

labores, tener alta esperanza, unas expectativas positivas hacia el trabajo y por sobreponerse a las situaciones adversas que se presentan.

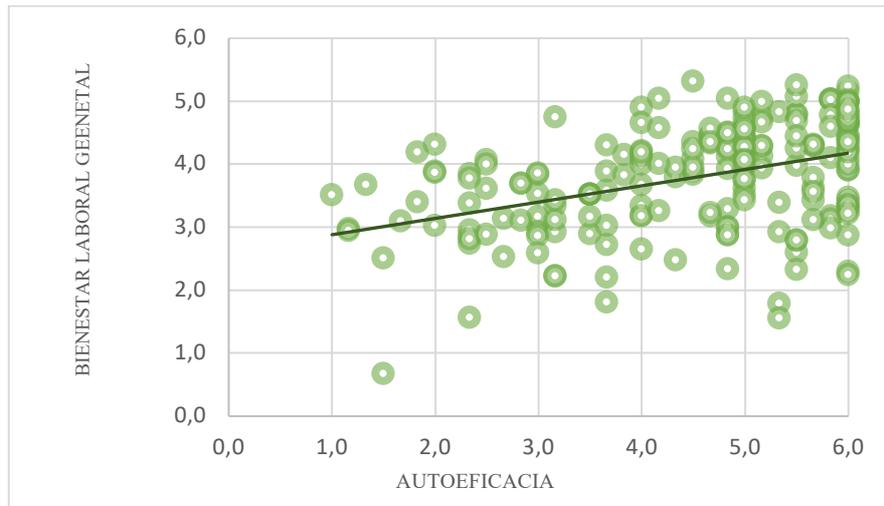
Seguidamente, se procede al análisis de la relación entre las variables. Por un lado, se estudia la relación entre las variables autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia y el bienestar laboral general de los encuestados. Por otro, se analiza la relación entre el capital psicológico positivo y el estado de bienestar en el trabajo de la muestra.

La relación de las variables se estudia a través de un diagrama de dispersión, es decir, un instrumento que facilita la interpretación de los datos ya que representa mediante puntos el grado de correlación entre dos variables de forma gráfica. La configuración de los puntos muestra la tendencia y la intensidad de la relación entre las variables. Si los puntos tienen a agruparse en una pendiente positiva, la relación entre las variables será positiva. Sin embargo, si los puntos forman una pendiente negativa, la relación entre las variables será inversa (Castro, 2008).

En este caso, la variable dependiente es el bienestar laboral general, representado en el de coordenadas (Y). Mientras, las variables autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia y capital psicológico positivo, están representadas en el eje de abscisas (X) como variables independientes.

Para ello, ambas variables se han resumido haciendo el promedio de los ítems correspondientes a cada una de las escalas, pues con la media aritmética se obtiene el valor central que representan los ítems en su conjunto, suponiendo que cada uno de ellos tiene el mismo peso, ya que no ha sido necesario establecer ninguna ponderación.

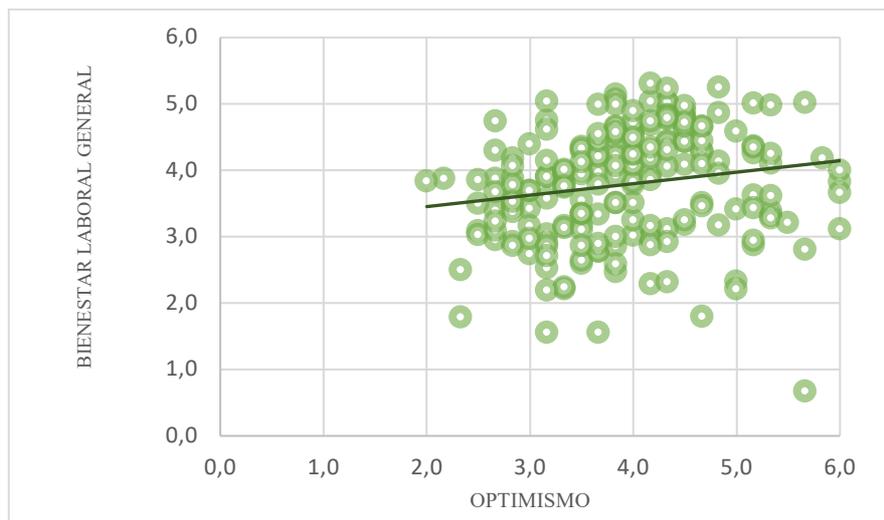
Gráfico 5.8. Relación entre la Autoeficacia y el Bienestar Laboral General.



Fuente: Elaboración propia.

La relación entre la autoeficacia y el optimismo puede observarse en el gráfico 5.8, el cual muestra que, a medida que aumenta la eficacia de las personas también se incrementa su estado de bienestar laboral general. Adicionalmente, se puede afirmar que, aunque es la variable con mayores puntuaciones, los resultados han sido mas dispersos, pues se puede apreciar que la concentración no es tan fuerte como en otras variables.

Gráfico 5.9. Relación entre el Optimismo y el Bienestar Laboral General.

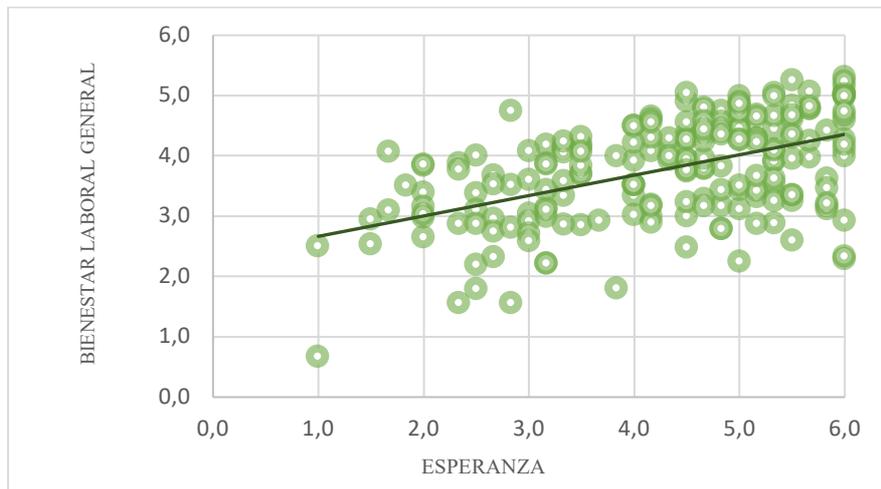


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.9 representa la relación del optimismo con el bienestar laboral general, el cual es indicativo de que, si existe correlación entre las variables, es decir, el bienestar

laboral también se ve afectado por el optimismo y aunque ha sido el ítem con menor tasa de puntuación, lo que puede indicar un menor desarrollo de la variable, se muestra gran concentración en las respuestas, manifestándose una fuerte relación entre ambas.

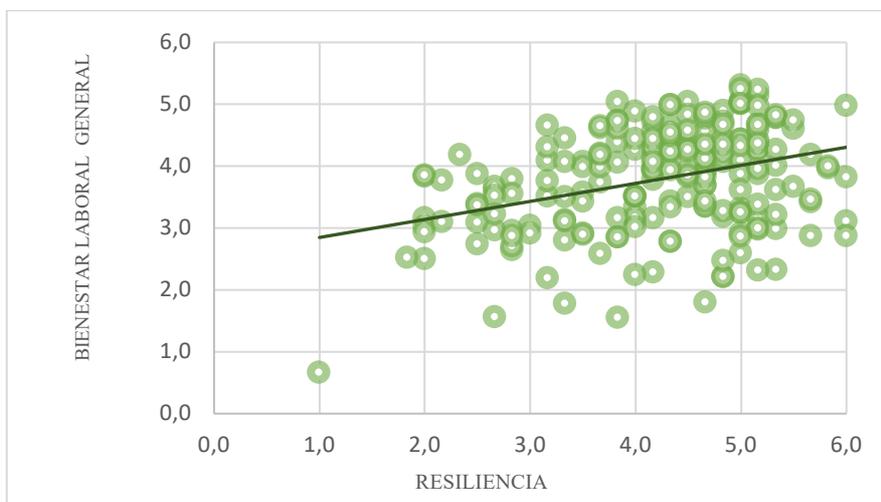
Gráfico 5.10. Relación entre la Esperanza y el Bienestar Laboral General.



Fuente: Elaboración propia.

La esperanza ha sido la segunda variable con mayor media, además su relación con el bienestar laboral general, que se presenta en la gráfica 5.10, afirma que existe una correlación positiva entre ambas con una relativa concentración de los resultados. Sin embargo, también hay que destacar que existe cierta dispersión en las respuestas, aunque sin dejar de ser representativo para el estudio.

Gráfico 5.11. Relación entre la Resiliencia y el Bienestar Laboral General.

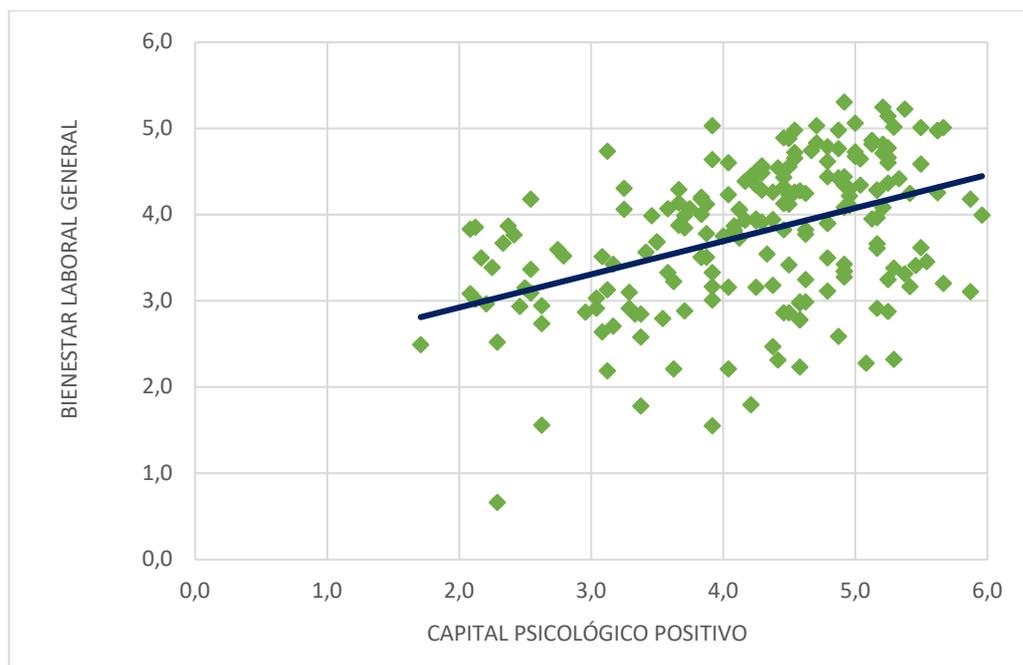


Fuente: Elaboración propia.

El gráfico 5.11, representa la relación entre la variable resiliencia y el bienestar laboral general, indicativo nuevamente de que, si existe una relación positiva, es decir, el bienestar laboral se ve apoyado por el nivel de resiliencia de una persona, además de manifestarse una fuerte correlación, indicando una gran influencia de la variable resiliencia sobre el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, el análisis de la relación que el capital psicológico positivo posee sobre el bienestar laboral general se presenta en el gráfico 5.12, en el que la variable “X” es capital psicológico positivo y la variable “Y” el bienestar laboral general, revelando que la interpretación de los datos es la adecuada, dado que indica que, a medida que el capital psicológico positivo es potenciado, el nivel de bienestar del empleado se incrementa, mostrando que existe una relación positiva entre ambas variables.

*Gráfico 5.12. Relación entre el Capital Psicológico Positivo y el Bienestar Laboral General.*



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 5.1 resume los datos de los ítems que conforman cada dimensión, autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. Primeramente, se ha utilizado la media aritmética de cada uno de los ítems. Mas adelante, para comprobar la representatividad de la media se ha calculado la desviación típica ( $S_x$ ), la cual permite conocer la dispersión de los datos

respecto, es decir, la tendencia alrededor de la media. Por último, se ha empleado el coeficiente de variación de Pearson (CVx) mediante la división entre la media y la desviación típica, cuyo resultado permite conocer la dispersión entre las variables. Si es próximo a cero significa que existe poca variabilidad en los datos.

Tabla 5.1. Estadísticos descriptivos de Capital Psicológico.

	Media	Sx	CVx
Autoeficacia	4,50	1,33	0,30
Optimismo	3,39	0,85	0,22
Esperanza	4,32	1,25	0,29
Resiliencia	4,22	0,99	0,23
Capital Psicológico	4,24	0,24	0,06

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los valores medios de las dimensiones del estudio, se observa que la autoeficacia es la media más elevada de las fortalezas estudiadas, con 4,5 puntos sobre 6. Sin embargo, el optimismo es la media más baja de todas, concretamente de 3'93, lo que muestra que varios de los encuestados deberían trabajar su positividad. En cuanto a la esperanza y la resiliencia se encuentran en valores intermedios, con 4,32 y 4,22 puntos respectivamente

Respecto a la dispersión de los datos de la muestra a través de la desviación típica (Sx) se confirma que todas las medias estudiadas son representativas puesto que las desviaciones típicas son menores a la mitad de las medias correspondientes.

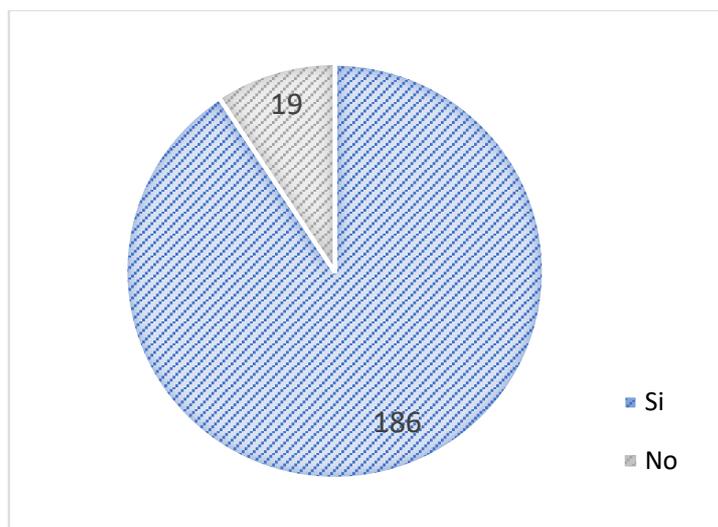
Por otro lado, el Coeficiente de Variación de Pearson (CVx) también demuestra que todas las medias son representativas, pues ninguna supera el 50%. Aunque cabe puntualizar que la autoeficacia y la esperanza tienen mayor dispersión, con un 0,3% y 0,29% respectivamente. Esto indica que las opiniones sobre estas capacidades han sido más dispersas que en el resto, lo que a su vez explica que su desviación típica y su coeficiente de variación sean mayores en relación con las demás, siendo sus medias menos representativas que las del resto de dimensiones.

A pesar de ello, los resultados afirman que las personas disponen de los suficientes recursos de carácter psicológico para enfrentarse a la adversidad laboral y superarla con éxito. Por lo tanto, estos datos también indican que las personas disfrutaban de bienestar laboral.

Finalmente, con el objetivo de cerrar el estudio, se incorporó al cuestionario una última sección, en la cual se recoge que porcentaje de los encuestados considera afirmativo el caso práctico del presente trabajo. Es decir, si consideran que poseen un estado de bienestar en el trabajo y que este está influido por el desarrollo de las capacidades psicológicas.

Tal y como se puede observar en el gráfico 5.13, la percepción general de la influencia del capital psicológico sobre el bienestar laboral es positiva, ya que el 91% de los encuestados, es decir, 186 de las 205 personas, consideran verdadera esta afirmación. Sin embargo, podemos apreciar que existe un porcentaje que opina lo contrario, un total de 19 personas no consideran que el capital psicológico influya positivamente en su bienestar laboral. Esto puede ser a causa de un bajo desarrollo de las dimensiones del capital psicológico positivo, o por un incorrecto bienestar laboral proporcionado por las empresas en las que trabajan.

*Gráfico 5.13. Percepción capital psicológico como herramienta para el bienestar laboral.*



Fuente: Elaboración propia.

## 6. CONCLUSIONES

El presente trabajo tenía como objeto estudiar los recursos psicológicos de las personas, con el fin de explorar su influencia sobre el bienestar los trabajadores, ya que las capacidades psicológicas positivas de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia están abiertas al desarrollo, generan mayor desempeño empresarial, y constituyen una herramienta eficaz para el bienestar de los empleados.

El bienestar se refiere al grado en que los propios individuos manifiestan que están satisfechos con sus vidas o con ciertos aspectos de ella (Avia Aranda, 2009). Dichos aspectos se pueden relacionar con el empleo, cuyo bienestar ha sido definido como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables de los empleados. Es decir, es el conjunto de actitudes generales que el individuo manifiesta hacia su trabajo (Robbins, 1998).

La revisión de la literatura realizada permite concluir que el bienestar laboral está condicionado por diversos aspectos de carácter organizativo, así como distintas prácticas de recursos humanos, y por aspectos de índole personal como el bienestar psicológico, pues con él se pretende fomentar esas actitudes en las personas hacia su trabajo.

El bienestar de las personas en su trabajo se presenta como una premisa cuyo alcance es objeto de búsqueda no solo por parte de los individuos, sino también por parte de las organizaciones, ya que las personas son recursos potencialmente desarrollables que pueden conducir a resultados exitosos.

Las razones de la psicología positiva, la conservación de los recursos y las teorías de recursos psicológicos proporcionan una base teórica para comprender mejor los mecanismos a través de los cuales se pueden fomentar las capacidades psicológicas de las personas. En este contexto, el capital psicológico puede ser un recurso positivo utilizado para mejorar el bienestar del empleado. Si bien se ha demostrado que el capital psicológico positivo tiene efectos recíprocos en los resultados relacionados con el trabajo, como la productividad y el bienestar, progresivo en el tiempo (Avey et al., 2010).

El análisis descriptivo del caso práctico de este estudio confirma que se puede alcanzar un correcto estado de bienestar laboral gracias al desarrollo de sus capacidades psicológicas positivas. Pues el bienestar en el trabajo no solo está fundamentado en aspectos organizativos, sino que implica la práctica y el progreso de las distintas dimensiones del capital psicológico de manera combinada.

Por lo tanto, es factible pensar que el capital psicológico es, sin duda alguna, un activo directamente relacionado con el bienestar laboral, a través del cual las personas confían en sí mismas para lograr resultados de forma eficaz, trabajan la actitud positiva, esperan lo mejor y se sobreponen a las circunstancias adversas.

En conclusión, la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, es decir, el capital psicológico positivo, es una herramienta clave que proporciona apoyo a los empleados y que, al mismo tiempo, también puede ser un instrumento de bienestar que empleen los individuos en su vida personal.

## REFERENCIAS

- Argyle, M. (1992). *Psicología de la felicidad* (Alianza).
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H., y -Lincoln Avey, N. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avia Aranda, M. D. (2009). Nueva mirada al Optimismo inteligente. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23, 73-84.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., y Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*.
- Bandura, A. (1998). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. *undefined*.
- Bandura, A., y Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barley, S. R., y Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363. <https://doi.org/10.2307/2393449>
- Baron, R. A. (1990). Environmentally Induced Positive Affect: Its Impact on Self-Efficacy, Task Performance, Negotiation, and Conflict. *Journal of Applied Social Psychology*, 20(5), 368-384. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1990.tb00417.x>
- Bedoya Gómez, M. A., Posada Isaza, D., Quintero Gutiérrez, M. C., y Zea Quintero, J. D. (2017). Factores Influyentes En El Bienestar De Los Individuos En Un Contexto Laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.
- Berg, P. (1999). The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in

- the United States Steel Industry. *Relations Industrielles*, 54(1), 111-134.  
<https://doi.org/10.7202/051222ar>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.  
<https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Brown, J. (1984). Effects of induced mood on causal attributions for success and failure. *Motivation and Emotion*, 8(4), 343-353. <https://doi.org/10.1007/BF00991872>
- Carver, C. S., Smith, R. G., Antoni, M. H., Petronis, V. M., Weiss, S., y Derhagopian, R. P. (2005). Optimistic personality and psychosocial well-being during treatment predict psychosocial well-being among long-term survivors of breast cancer. *Health Psychology*, 24(5), 508-516. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.5.508>
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Lorena, N., Jiménez, S., y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Castro Alfaro, A. (2018). *Bienestar como Fuente de Actuación Organizacional*. 3(1), 1-18.
- Castro, J. (2008). Interpretación de los diagramas de dispersión por estudiantes de Bachillerato. *Enseñanza de las ciencias*, 26(2), 257-270.
- Conrad, P. (1988). Worksite health promotion: The social context. *Social Science and Medicine*, 26(5), 485-489. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(88\)90381-4](https://doi.org/10.1016/0277-9536(88)90381-4)
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. En *Harvard Business Review* (Vol. 80, Número 5, p. 46).
- Cozzarelli, C. (1993). Personality and Self-Efficacy as Predictors of Coping With Abortion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(6), 1224-1236.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.6.1224>
- Cropanzano, R., y Wright, T. A. (1999). A Five Year Study of Change in the Relationship Between Well-Being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal*, 51(4), 252-265. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.4.252>
- Díaz Moyano, E., Guevara Castillo, R. C., y Lizana Lizana, J. (2008). Trabajo informal: Motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes1.

*Psicologia em Estudo*, 13(4), 693-701. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000400007>

Diener, E., Oishi, S., y Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>

Diener, E., Sandvik, E., y Pavot, W. (2009). *Happiness is the Frequency, Not the Intensity, of Positive Versus Negative Affect* (pp. 213-231).

[https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_10)

Disabato, D. J., Goodman, F. R., Kashdan, T. B., Short, J. L., y Jarden, A. (2015). *Different Types of Well-Being? A Cross-Cultural Examination of Hedonic and Eudaimonic Well-Being*. <https://doi.org/10.1037/pas0000209>

Emerson, E. B. (1985). Evaluating the Impact of Deinstitutionalization on the Lives of Mentally Retarded People. *American Journal of Mental Deficiency*, 90(3), 277-288.

Fachruddin, D., y Mangundjaya, W. (2012). *The impact of Workplace Well-Being and Psychological Capital, to the Individual Readiness for Change*.

Ferris, P. A., Kline, T. J., y Sinclair, C. (2005). It takes two to tango: Personal and organizational resilience as predictors of strain and cardiovascular disease risk in a work sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 225-238.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.225>

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work. En *Wellbeing* (pp. 1-25). John Wiley & Sons, Ltd.

<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>

Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69. <https://doi.org/10.1007/s10804-009-9080-0>

Fromm, E. (1976). Altered States of Consciousness and Ego Psychology. *Social Service Review*, 50(4), 557-569. <https://doi.org/10.1086/643427>

Gallie, D. (2013). Direct participation and the quality of work. *Human Relations*, 66(4),

- 453-473. <https://doi.org/10.1177/0018726712473035>
- Gillham, J. (2000). The Science Of Optimism And Hope: Research Essays In Honor Of Martin E. P. Seligman. *The Science Of Optimism And Hope: Research Essays In Honor Of Martin E. P. Seligman*.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., y Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. En *Academy of Management Perspectives* (Vol. 21, Número 3, pp. 51-63). Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27, 22-38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Henkey, I., y Noé, N. (2004). Job Satisfaction as a Key Management Tool to Step up Performance. *Problems and Perspectives in Management*, 2, 149-151.
- Hernández, C., Galvis, M., Milena, S., Narváez, T., y Yohana, K. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*.
- Hom, H. L., y Arbuckle, B. (1988). Mood induction effects upon goal setting and performance in young children. *Motivation and Emotion*, 12(2), 113-122. <https://doi.org/10.1007/BF00992168>
- Imran, M., y Shah Nawaz, M. G. (2020). PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 93-102. <https://doi.org/10.1177/2319510x20915999>
- Kesebir, P., y Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2008.00069.x>
- Keyes, C. L. M. (2007). Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing: A Complementary Strategy for Improving National Mental Health. *American Psychologist*, 62(2), 95-108. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.2.95>
- King, L. A., y Scollon, C. N. (1998). What Makes a Life Good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.156>
- Kowalski, T. H. P., y Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing

- workplace. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>, 28(16), 2229-2255.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>
- Kubovy, M., Kahneman, D., Diener, E., y N, S. (1999). *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*.
- Lopez, S. J., y Snyder, C. R. (2012). The Oxford Handbook of Positive Psychology. En *The Oxford Handbook of Positive Psychology, (2 Ed.)*. Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*(1), 57-72.  
<https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., y Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., y Avolio, B. (2003). *Authentic Leadership Development*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., y Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271.  
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., y Luthans, B. C. (2004). *Positive psychological capital: Beyond human and social capital. 47*(1).  
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., y Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review, 5*(1), 25-44.  
<https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Luthans, F., y Youssef-Morgan, C. M. (2017). *Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., y Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological

- capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., y Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*.
- Lyubomirsky, S. (2007). The How of Happiness: A Scientific Approach to Getting the Life You Want. *undefined*.
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. (2021). Resilience in Developmental Systems. En *Multisystemic Resilience* (pp. 113-134). Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0007>
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., y Reed, M. G. J. (2012). Resilience in Development. En *The Oxford Handbook of Positive Psychology, (2 Ed.)*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0012>
- McGregor, I., y Little, B. R. (1998). Personal projects, happiness, and meaning: On doing well and being yourself. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 494-512. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.2.494>
- Morrow, V., y Mayall, B. (2009). What is wrong with children's well-being in the UK? questions of meaning and measurement. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 31(3), 217-229. <https://doi.org/10.1080/09649060903354522>
- Organización Mundial de la Salud. (1948). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*.
- Organización Mundial de la Salud. (1997). *Informe sobre la salud en el mundo 1997 Vencer el sufrimiento, enriquecer a la humanidad*.
- Osterman, P. (2000). Work Reorganization in an Era of Restructuring: Trends in Diffusion and Effects on Employee Welfare. *ILR Review*, 53(2), 179-196.

<https://doi.org/10.1177/001979390005300201>

Peterson, C., Park, N., Hall, N., y Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 161-172. <https://doi.org/10.1002/job.584>

Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (1984). Causal Explanations as a Risk Factor for Depression: Theory and Evidence. En *Psychological Review* (Vol. 91, Número 3).

Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*.

Peterson, S. J., y Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(1), 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>

Polo-Vargas, J. D., Fernández-Ríos, M., Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., Mebarak, M., Zambrano-Curcio, M., Collazo, J., Calderín, L., y Guerra, M. (2019). Relationships Between Work Design, Engagement, and Life Satisfaction. *Psicología desde el Caribe*, 35(4), 98-108. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.4.158.74>

Ramirez-Garcia, C., De Perea, J. G. Álvarez, y Junco, J. G. Del. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>

Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., y Pina e Cunha, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: Exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.488459>

Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/jclp.10020>

Roa Herrera, C. F. (2018). *Bienestar Laboral*.

Robbins, S. P. (1994). *Comportamiento Organizacional*.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional* (5a. ed., 5). PRENTICE - HALL,.

Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

- Rogers, C. (1961). *On becoming a person : a therapist's view of psychotherapy*.  
Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). *ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being*.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. En *Annual Review of Psychology* (Vol. 52, pp. 141-166). Annual Reviews 4139 El Camino Way, P.O. Box 10139, Palo Alto, CA 94303-0139, USA. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D., y Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., y Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1)
- Salmurri, F. (2008). *Libertad emocional: estrategias para educar las emociones*.
- Scheier, M. E., y Carver, C. S. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality*, 55(2), 169-210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x>
- Schneider, S. L. (2001). *In Search of Realistic Optimism Meaning, Knowledge, and Warm Fuzziness*.
- Seligman, M. E., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sen, A. (1982). The food problem: Theory and policy. *Third World Quarterly*, 4(3), 447-459. <https://doi.org/10.1080/01436598208419641>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304\\_01](https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304_01)

- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., y Harney, P. (1991). The Will and the Ways: Development and Validation of an Individual-Differences Measure of Hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., y Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.70.2.321>
- Sonnetag, S., Volmer, J., y Sychala, A. (2008). *Job Performance*.
- Stajkovic, A. D., Lee, D., Greenwald, J. M., y Raffiee, J. (2015). The role of trait core confidence higher-order construct in self-regulation of performance and attitudes: Evidence from four studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 128, 29-48. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.02.001>
- Stajkovic, A. D., y Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Goin beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(98)90006-7)
- Suh, E., Diener, E., y Fujita, F. (1996). Events and Subjective Well-Being: Only Recent Events Matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(5), 1091-1102. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.5.1091>
- Voorde, K. Van De, Paauwe, J., y Veldhoven, M. Van. (2012). Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407. <https://doi.org/10.1111/J.1468-2370.2011.00322.X>
- Walton, R. E. (1985). *From Control to Commitment in the Workplace* (Harvard Bu). U.S. Department of Labor, Bureau of Labor-Management Relations and Cooperative Programs.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193-210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health.

- Work and Stress*, 8(2), 84-97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Warr, P., Jackson, P., y Banks, M. (1987). Unemployment and Mental Health: Some British Studies. *Journal of Social Issues*, 44(4), 47-68.
- Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- White, A. G. (2007). A Global Projection of Subjective Well-being: A Challenge To Positive Psychology? *Psychtalk*, 56, 17--20.
- Wright, T. A. (2009). More than Meets the Eye: The Role of Employee Well-Being in Organizational Research. En *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0012>
- Zuckerman, M. (1983). The distinction between trait and state scales is not arbitrary: Comment on Allen and Potkay's «On the arbitrary distinction between traits and states.» *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(5), 1083-1086.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.5.1083>

## ANEXOS

### ANEXO 1. CUESTIONARIO DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES

La finalidad de este cuestionario es llevar a cabo un estudio para mi trabajo de fin de grado en el que se pretende analizar las capacidades psicológicas (auto-eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) de las personas, así como su estado de bienestar actual en trabajo.

Les agradecería que respondiesen con total sinceridad puesto que la encuesta es totalmente anónima, el tratamiento de la información será confidencial y los resultados obtenidos se utilizaran exclusivamente para los fines de investigación señalados.

Muchas gracias por su tiempo y colaboración.

**\*Obligatorio**

Sexo

- Prefiero no especificar
- Mujer
- Hombre
- Otro: \_\_\_\_\_

Edad \*

- Entre 16 y 29 años
- Entre 30 y 39 años
- Entre 40 y 49 años
- Entre 50 y 59 años
- Mas de 60 años

Formación \*

- Educación Secundaria Obligatoria / BUP
- Bachillerato / COU
- Ciclo Formativo Grado Medio/Superior
- Estudios universitarios
- Otro: \_\_\_\_\_

Puesto de trabajo que desempeña \*

Tu respuesta \_\_\_\_\_

Sector económico al que pertenece \*

- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Educación
- Finanzas y seguros
- Hostelería y Turismo
- Sanidad
- Otro: \_\_\_\_\_

Empleo perteneciente al: \*

- Sector Público
- Sector Privado
- Fines no lucrativos

Duración del puesto \*

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Mas de 10 años

[Siguiete](#)

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. Actualmente en mi trabajo me siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Satisfecho	<input type="radio"/>					
Seguro	<input type="radio"/>					
Tranquilo	<input type="radio"/>					
Impotente	<input type="radio"/>					

Con bienestar	<input type="radio"/>					
Con confianza	<input type="radio"/>					
Con certidumbre	<input type="radio"/>					
Con esperanza	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. Actualmente en mi trabajo me siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Racional	<input type="radio"/>					
Competente	<input type="radio"/>					
Exitoso	<input type="radio"/>					
Capacitado	<input type="radio"/>					
Optimista	<input type="radio"/>					
Eficaz	<input type="radio"/>					
Útil	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. En mi trayectoria laboral me siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Motivado en el trabajo	<input type="radio"/>					
Identificado con los valores de la organización	<input type="radio"/>					
Con rendimiento laboral alto	<input type="radio"/>					
Capaz de soportar gran carga de trabajo	<input type="radio"/>					

Con certidumbre

Con esperanza

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo.  
Actualmente en mi trabajo me siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Racional	<input type="radio"/>					
Competente	<input type="radio"/>					
Exitoso	<input type="radio"/>					
Capacitado	<input type="radio"/>					
Optimista	<input type="radio"/>					
Eficaz	<input type="radio"/>					
Útil	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo.  
En mi trayectoria laboral me siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Motivado en el trabajo	<input type="radio"/>					
Identificado con los valores de la organización	<input type="radio"/>					
Con rendimiento laboral alto	<input type="radio"/>					
Capaz de soportar gran carga de trabajo	<input type="radio"/>					
Con calidad en las condiciones de trabajo	<input type="radio"/>					

Con confianza en mi futuro profesional	<input type="radio"/>					
Comprometido con el trabajo	<input type="radio"/>					
Con oportunidad de promoción o ascenso	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Trastornos digestivos	<input type="radio"/>					
Dolores de cabeza	<input type="radio"/>					
Insomnio	<input type="radio"/>					
Dolores de espalda	<input type="radio"/>					
Tensiones musculares	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga de trabajo	<input type="radio"/>					
Desgaste emocional	<input type="radio"/>					
Agotamiento físico	<input type="radio"/>					
Saturación mental	<input type="radio"/>					

Señale su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 6 totalmente de acuerdo) en relación a su trabajo. Actualmente, por causa de mi trabajo, siento: \*

	1	2	3	4	5	6
Mal humor	<input type="radio"/>					

Baja realización personal	<input type="radio"/>					
Trato despersonalizado	<input type="radio"/>					
Frustración	<input type="radio"/>					

[Atrás](#) [Siguiente](#)

Indique su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 1 a 6 (siendo 1 total desacuerdo y 6 total acuerdo base a las siguientes afirmaciones \*

	1	2	3	4	5	6
Me siento seguro/a analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución.	<input type="radio"/>					
Me siento seguro/a al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección.	<input type="radio"/>					
Me siento seguro al participar en los debates sobre la estrategia de la empresa.	<input type="radio"/>					
Me siento seguro ayudando a establecer objetivos en mi área de trabajo.	<input type="radio"/>					
Me siento seguro contactando con personas externas a la organización (proveedores, clientes..) para discutir los problemas.	<input type="radio"/>					
Me siento seguro al presentar información a un grupo de colegas.	<input type="radio"/>					

Si estuviere en apuros en el trabajo, se me ocurrirían muchas formas de salir de la situación.	<input type="radio"/>					
En la actualidad estoy persiguiendo mis objetivos laborales.	<input type="radio"/>					
Hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema.	<input type="radio"/>					
Actualmente creo que estoy teniendo éxito en el trabajo.	<input type="radio"/>					
Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis actuales objetivos laborales.	<input type="radio"/>					
En este momento, estoy alcanzando los objetivos laborales que me he establecido.	<input type="radio"/>					
Cuando tengo un contratiempo en el trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante.	<input type="radio"/>					
Por lo general, manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo.	<input type="radio"/>					
Puedo "quedarme solo" en el trabajo, por así decirlo, si tengo que hacerlo.	<input type="radio"/>					
Normalmente me tomo con calma los aspectos estresantes del trabajo.	<input type="radio"/>					

Puedo superar tiempos difíciles porque ya me he enfrentado antes a dificultades.

Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo.

Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, por lo general, espero lo mejor.

Si algo puede ir mal en el trabajo, seguramente irá mal.

En lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas.

En lo que respecta a mi trabajo, soy optimista en cuanto a lo que me deparará en el futuro.

En este trabajo las cosas nunca salen como yo quiero.

Valoro este trabajo como "no hay mal que por bien no venga".

[Atrás](#)

[Siguiente](#)

¿Considera que posee un alto estado de bienestar laboral, y que este surge del desarrollo de sus capacidades psicológicas positivas?

- Si
- No

[Atrás](#)

[Enviar](#)