

---

## Trabajo Completo

### Ponencia 3

#### *CAPITAL PSICOLOGICO*

Solana Salessi


CONICET; Universidad Católica de Santa Fe

[solana\\_22@hotmail.com](mailto:solana_22@hotmail.com)

---

## RESUMEN

El término “capital”, originalmente utilizado en el campo de la economía y las finanzas, constituye un vocablo ampliamente difundido para representar diversos dominios. En este sentido, por ejemplo, la expresión “capital psicológico” es utilizada por los psicólogos organizacionales para designar los recursos psíquicos individuales que representan la valoración positiva de las circunstancias y la probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y la perseverancia. En el marco de la psicología organizacional positiva, el capital psicológico (CapPsi) es considerado un supra-factor que conecta los constructos psicológicos de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. A partir del trabajo de Luthans y sus colaboradores, ha sido formalmente definido como un estado psicológico positivo, caracterizado por tener confianza (auto-eficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de los objetivos, redireccionando los esfuerzos hacia las metas en caso de ser necesario (esperanza), y a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito. Si bien cada una de las cuatro capacidades constitutivas tienen independencia conceptual, y desde el punto de vista empírico cuentan con adecuada validez discriminante, su interacción sinérgica da lugar a un factor de orden superior, cuyos efectos motivacionales sobre la conducta, son más amplios e impactantes que cualquiera de sus componentes individuales. De esta manera, por ejemplo, los sujetos esperanzados que además confían en sus habilidades, no sólo se muestran dispuestos a asumir tareas desafiantes sino también a hacer esfuerzos extraordinarios para alcanzar sus metas, vislumbrando posibles obstáculos y elaborando planes de contingencia para superarlos. Del mismo modo, los sujetos eficaces, esperanzados




y resilientes, no sólo disponen de la confianza y la voluntad para lograr sus objetivos, sino que también se encuentran mejor preparados para afrontar las adversidades y salir fortalecidos de tales experiencias. Paralelamente, cuando los recursos de autoeficacia, esperanza y resiliencia se combinan con una perspectiva optimista sobre los resultados, el sujeto se siente más confiado y motivado para perseverar y alcanzar las metas propuestas. Los esfuerzos iniciales en el desarrollo del CapPsi estuvieron dirigidos a conformar una base teórica que permitiera diferenciarlo empíricamente de otros constructos positivos, dar cuenta de su naturaleza multidimensional, y demostrar su estatus como factor de orden superior. Tarea ésta que no fue muy complicada, puesto que cada una de las capacidades que lo integran, cuentan con un considerable apoyo conceptual y empírico. Las primeras publicaciones consistieron en trabajos teóricos que abordaron la conceptualización del constructo y, especialmente, su distinción de otras formas de capital. En estos trabajos pioneros se procuró poner de manifiesto que, mientras el capital humano puede generar ventajas competitivas a través de los conocimientos y competencias, y el capital social mediante sus redes interpersonales e institucionales; el CapPsi tiene el poder de proporcionar mayor rentabilidad a las organizaciones al rescatar las virtudes y fortalezas de las personas que trabajan en ella. Seguidamente, el interés de los expertos se focalizó en elaborar instrumentos idóneos para medirlo, así como en diseñar intervenciones eficaces para promover su desarrollo. Paralelamente, se sucedieron diversos artículos empíricos, orientados a explorar su valor potencial en la predicción de actitudes y conductas laborales, tales como la satisfacción, el compromiso organizacional, los comportamientos extra rol y el desempeño. Asimismo, comenzaron a proliferar estudios interesados en su impacto para la salud y el bienestar de los trabajadores. En el curso de esta década, las investigaciones sobre CapPsi se han ido incrementando notablemente, focalizando sobre el estudio de sus potenciales relaciones con variables recientemente conceptualizadas en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En el marco del creciente interés por el constructo, el objetivo de la presente ponencia es presentar algunas precisiones teórico-conceptuales, reflejar el estado actual de las investigaciones y destacar las áreas de vacancia que deberían orientar el desarrollo de los futuros estudios sobre CapPsi.

**Palabras claves:** autoeficacia- resiliencia- optimismo- esperanza

---

## **TRABAJO COMPLETO**

La expresión capital psicológico designa una colección de recursos psíquicos individuales, que determinan la valoración positiva de las circunstancias, y la probabilidad de éxito basada en el esfuerzo y la perseverancia (Luthans, 2012). Si bien el término aparece brevemente mencionado en la literatura económica del siglo XX (Goldsmith, Darity & Veum 1998), designando aquellas facetas de la




personalidad (principalmente autoestima y motivación) que contribuyen a la productividad de los empleados, adquiere jerarquía en el marco de la psicología organizacional positiva (Luthans, 2010). Dentro de este nuevo paradigma, el capital psicológico (CapPsi) es formalmente definido como:

“el estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza (auto-eficacia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante; hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el resultado de la misma; perseverar en la búsqueda de los objetivos y, en caso necesario, redireccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) y, a pesar de estar acosado por los problemas, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito” (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, p. 3).

Los esfuerzos iniciales en el desarrollo del CapPsi, estuvieron dirigidos a conformar una base teórica integradora que permitiera diferenciarlo empíricamente de otros constructos positivos, así como dar cuenta de su naturaleza multidimensional y su estatus como factor de orden superior. En una primera etapa, Luthans y sus colaboradores emprendieron la tarea de seleccionar aquellas capacidades psicológicas que se ajustaran expresamente al conjunto de criterios definidos por la psicología organizacional positiva; a saber: a) contar con una sólida plataforma teórica y empírica; b) ser medibles a través de instrumentos válidos y confiables; c) ser relativamente únicos en el campo del comportamiento organizacional; d) constituir estados susceptibles de desarrollo; y e) tener un impacto positivo sobre variables organizacionales claves (Luthans, 2010). Entre los constructos que integran el espacio psicológico, los que mejor parecían responder a tales lineamientos, fueron las capacidades de autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.


En el marco de la teoría social cognitiva, la autoeficacia (Bandura, 2012) es conceptualizada como un juicio personal, de acuerdo al cual un sujeto evalúa tener la capacidad suficiente para ejecutar los cursos de acción necesarios para resolver exitosamente una tarea. En tanto faceta del CapPsi, refiere a la confianza del empleado sobre sus capacidades para movilizar la motivación, los recursos cognitivos o los cursos de acción necesarios para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto dado (Stajkovic, 2010). En la psicología organizacional positiva, el optimismo se asocia tanto a la perspectiva de resultados positivos (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010), como a atribuciones una atribución respecto a los eventos que incluyen motivación y emociones positivas (Seligman, 2011). En cuanto a la esperanza, ésta ha sido conceptualizada como un estado de motivación basado en un sentido del éxito, derivado interactivamente de la voluntad de alcanzar ciertas metas y de la consideración de los caminos para lograrlas (Snyder, Lopez, & Pedrotti, 2011). Finalmente, aplicada al ámbito laboral, la resiliencia es definida como la capacidad psicológica de recuperarse positivamente de la adversidad, la incertidumbre, el conflicto y el fracaso (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006).



Si bien los cuatro constructos revisados cuentan con independencia conceptual y validez discriminante, se ha señalado (Luthans et al., 2007) que también hacen una contribución teórica y medible a un constructo de orden superior como lo es el CapPsi. En este sentido, la autoeficacia es la fuerza que permite persistir en los desafíos, y movilizar los recursos y habilidades necesarios para el éxito. La esperanza, conduce a elaborar vías alternativas para alcanzar los objetivos cuando las iniciales demuestran ser inapropiadas, fortaleciendo la voluntad frente a los impedimentos y los problemas. El optimismo promueve una perspectiva positiva, realista y flexible, respecto a las metas, en tanto que la resiliencia, contribuye a la inversión de recursos y energía para recuperarse de los potenciales obstáculos que amenazan con hacer inalcanzable el objetivo (Youssef & Luthans 2012).

Los esfuerzos por desarrollar una sólida base conceptual para el CapPsi, se han visto acompañados a su vez por esfuerzos de operacionalización del constructo. Si bien el movimiento de la psicología positiva impulsó varias acciones tendientes al diseño y validación de escalas; en lo que hace a la medición las capacidades positivas en el ámbito laboral, Luthans y sus colaboradores encontraron un área de vacancia. Por ello, la segunda etapa en el desarrollo del constructo estuvo abocada a la elaboración y validación de un instrumento que permitiera medir tales recursos en los trabajadores. En el desarrollo de la escala de capital psicológico, los autores tomaron como base medidas previamente publicadas de eficacia (Parker, 1998), esperanza (Snyder et al., 1996), optimismo (Scheier & Carver, 1985) y resiliencia (Wagnild & Young, 1993). La escala CapPsi así confeccionada, cuenta con un considerable apoyo considerable empírico, demostrando cumplir con los criterios psicométricos exigidos (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2006), y poder ser empleada como herramienta de diagnóstico a los fines de implementar intervenciones tendientes al desarrollo del CapPsi y sus capacidades constitutivas. Paralelamente a los intentos por validar la escala original (Luthans et al., 2007) para su empleo en otras culturas, recientemente comenzaron a llevarse a cabo esfuerzos para confeccionar instrumentos étnicos. Ejemplo de ello, es la escala CapPsi elaborada por Omar y colaboradores para su empleo con muestras argentinas (Omar, Salessi & Vaamonde, 2011).


Tras la publicación del instrumento, las investigaciones acerca de las implicancias del CapPsi sobre diversas actitudes y comportamientos laborales, comenzaron a multiplicarse. Entre los tópicos que mayor atención han suscitado, el desempeño laboral ocupa uno de los primeros lugares. Al respecto, se ha demostrado (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011) el impacto positivo que el CapPsi tiene sobre el rendimiento laboral, puntualizando que actúa como una fuerza que impulsa a los empleados a esforzarse para alcanzar el éxito. En sintonía con tales hallazgos, Sweetman, Luthans, Avey y Luthans (2012 ) han indicado que el CapPsi es un antecedente de soluciones efectivas y comportamientos innovadores, de modo que los empleados que exhiben altos niveles de capital psicológico son propensos



a generar, promover e implementar exitosamente ideas creativas, que contribuyen a su vez, a incrementar la productividad de la organización. Junto a este cúmulo de hallazgos, otro cuerpo de evidencias (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011) indica que sujetos con altos niveles de CapPsi, presentan un fuerte compromiso emocional hacia sus organizaciones, y una valoración positiva de su empleo. Asimismo, las vinculaciones entre CapPsi y conductas extra rol positivas y negativas también ha sido objeto de interés. En este sentido, se ha demostrado (Avey Luthans & Youssef, 2010) que el CapPsi se relaciona positivamente a comportamientos de ciudadanía organizacional, desde el momento que los sujetos que exhiben mayores niveles de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia se muestran más predispuestos a implicarse en acciones altruistas, cooperativas y prosociales, que exceden los requisitos formalmente exigidos o recompensados. Del mismo modo, Roberts, Scherer y Bowyer, 2011 han precisado el rol amortiguador del CapPsi frente a las actitudes negativas y todas aquellas desviaciones a las normas organizacionales (por ejemplo, hurtos, mobbing, comentarios malintencionados, etc.), argumentando que los empleados con recursos psicológicos positivos se encuentran mejor predispuestos para hacer frente a los factores de estrés y sobreponerse a las frustraciones.

Junto a los estudios interesados en explorar las consecuencias del CapPsi para diversas variables organizacionales clave, se registran trabajos orientados a investigar sus implicancias para los empleados. En el marco del renovado interés por los recursos psicológicos que contrarrestan las demandas laborales, y promueven la salud y el funcionamiento óptimo de los trabajadores, las vinculaciones entre bienestar y CapPsi, constituyen uno de los tópicos más explorados. Al respecto, evidencia reciente (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010) muestra el rol significativo que el CapPsi tiene para el bienestar de los empleados a través del tiempo. Paralelamente, Avey, Luthans y Jensen (2009) mostraron que el CapPsi constituye un recurso crítico para hacer frente exitosamente a condiciones laborales estresantes. En sintonía con ello, se ha informado (Chen & Lim, 2012) que el CapPsi juega un rol positivo en los procesos de afrontamiento del estrés subsecuente al desempleo, influye indirectamente a través de un enfoque de afrontamiento centrado en el problema, tanto en las acciones preparatorias a la búsqueda (por ejemplo, obtención de información sobre el mercado laboral y los potenciales empleadores), como en la búsqueda propiamente dicha.

Finalmente, Luthans, Avey, Avolio y Peterson (2010) han demostrado que, el CapPsi se encuentra abierto al cambio y al desarrollo. Tanto la teoría como la investigación previa sobre autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, apoyan la conclusión que todas ellas son capacidades desarrollables. Del mismo modo, cuando estos cuatro constructos se combinan en uno de orden superior, éste último puede ser considerado un estado pasible de ser desarrollado mediante intervenciones breves,



destinadas a influir sobre cada capacidad, así como sobre el CapPsi en su conjunto. Sin embargo, aún presentando las características de maleabilidad y dinamismo, no constituye un estado momentáneo y variable, sino que tiene cierta estabilidad en el tiempo, permitiendo así que las ventajas derivadas de las acciones de promoción y desarrollo perduren a largo plazo.

## **Conclusión**

Junto a los conocimientos, las competencias y las redes sociales, el capital psicológico constituye un bien intangible con el potencial de contribuir a la competitividad de las organizaciones y a la satisfacción de sus miembros. En este sentido, la resiliencia y el optimismo predisponen favorablemente a los empleados para afrontar momentos de incertidumbre, crisis y adversidad. En tanto que, la esperanza y la autoeficacia incrementan la constancia y firmeza en la consecución de los objetivos. La combinación de estas cuatro variables en una suprafactor de orden superior como lo es el CapPsi, da lugar a un estado psicológico positivo que contribuye a la motivación para realizar las tareas y alcanzar las metas propuestas. El CapPsi cumple los requisitos establecidos para integrar el espacio psicológico de la psicología organizacional positiva. En primer lugar, cada una de sus capacidades constitutivas cuenta con una sólida plataforma teórica y empírica, que permitió la edificación de una base conceptual susceptible de diferenciar al CapPsi de otras capacidades positivas y demostrar su naturaleza como factor de orden superior, dando lugar a un constructo relativamente único en el campo del comportamiento organizacional. En segunda instancia, se han desarrollado instrumentos válidos y confiables para medir el CapPsi, los cuales, a su vez, han posibilitado probar su impacto positivo sobre distintas variables organizacionales clave. Finalmente, se han elaborado estrategias de intervención destinadas a cada una de las capacidades constitutivas como al CapPsi en su conjunto, que ponen de manifiesto su naturaleza de estados susceptible de cambio y desarrollo.


Si bien desde las primeras publicaciones hasta ahora se ha producido un importante progreso, aún quedan algunas lagunas que deben ser llenadas por las futuras investigaciones, tales como:

- explorar si otros constructos positivos cumplen los criterios para ser considerados recursos constitutivos del capital psicológico;
- ampliar los límites del CapPsi a otros niveles de análisis más allá del individual. En este sentido, sería pertinente ejecutar estudios comparativos entre diferentes empresas dentro de un mismo contexto nacional, a efectos de conocer el impacto de la cultura organizacional sobre este estado psicológico. Asimismo, llevar a cabo estudios transculturales que permitan conocer el impacto de la cultura nacional sobre el constructo.

- profundizar el estudio de sus antecedentes del CapPsi, así como su potencial rol mediador en las relaciones entre constructos pertenecientes al dominio de la psicología organizacional.
- elaborar medidas alternativas y delinear nuevas intervenciones tendientes a su desarrollo en el lugar de trabajo.
- conducir estudios longitudinales que permitan evaluar los efectos de las intervenciones en el tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010) Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17-28.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management, 36*(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127-152.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management, 38*(1), 9-44.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review, 30*(7), 879-889.
- Chen, D. J., & Lim, V. K. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 811– 839.
- Goldsmith, A. H., Darity, W., & Veum, J. R. (1998). Race, cognitive skills, psychological capital and wages. *Review of Black Political Economy, 26*(2), 9-21.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly, 23*(1), 1–8.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*, 387–393.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review, 5*, 25–44.

- 
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Parker, S. 1998. Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 6, 835-852.
- Omar, A., Salessi, S., & Vaamonde, J. D. (2011). Capital psicológico. Desarrollo y validación de una escala. Trabajo presentado en el XXXIII Congreso Internacional de Psicología. Junio de 2011. Medellín, Colombia.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: what role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4): 449–458.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985) Optimism, coping and health: Assesment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seligman, M. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Press.
- Snyder, C. R., Lopez, J. L., & Pedrotti, J. (2011). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand: Sage Publications.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Stajkovic, A. (2010). *Work motivation: What works?* New York: Ruthledge.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4–13.
- Wagnild, G.M., & Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*. 1, 165-178.
- Youssef, C., & Luthans, F. (2012). Psychological capital. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17-27). New York: Oxford University Press.
-