

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología



**Capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una
entidad pública de la ciudad de Arequipa**

Tesis presentada por el Bachiller:

Rodriguez Alarcon, Diego Cristhian

ORCID: 0009-0009-5852-664X

para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Asesora:

Mg. Alarcon Farfan, Veronika Elizabeth

ORCID: 0000-0002-3348-553X

Arequipa - Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PSICOLOGIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 28 de Diciembre del 2024

Dictamen: 011619-C-EPSIC-2024

Visto el borrador del expediente 011619, presentado por:

2016248091 - RODRIGUEZ ALARCON DIEGO CRISTHIAN

Titulado:

CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LA CIUDAD DE AREQUIPA

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA

**29247715 - GUZMAN GAMERO RUFINO RAUL LIZANDRO
DICTAMINADOR**



**42957579 - RAMOS VARGAS LUIS FERNANDO
DICTAMINADOR**



**29515547 - LUQUE RUIZ DE SOMOCURSIO ANDRES FERNANDO
DICTAMINADOR**



Capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 3 | scielo.isciii.es Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 9 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | |

Dedicatoria

A mi madre Susan Alarcón Huerta, por su amor, apoyo y sacrificio en mi viaje educativo.

Tus palabras de aliento, tu perseverancia y tu ejemplo constante han sido mi inspiración.

Cada día que trabajaste incansablemente y cada gesto de cariño que me ofreciste son auténticos tesoros que valoro enormemente. No hay palabras suficientes para expresar mi aprecio y gratitud por tu fe, generosidad y ayuda incesante en todo momento.

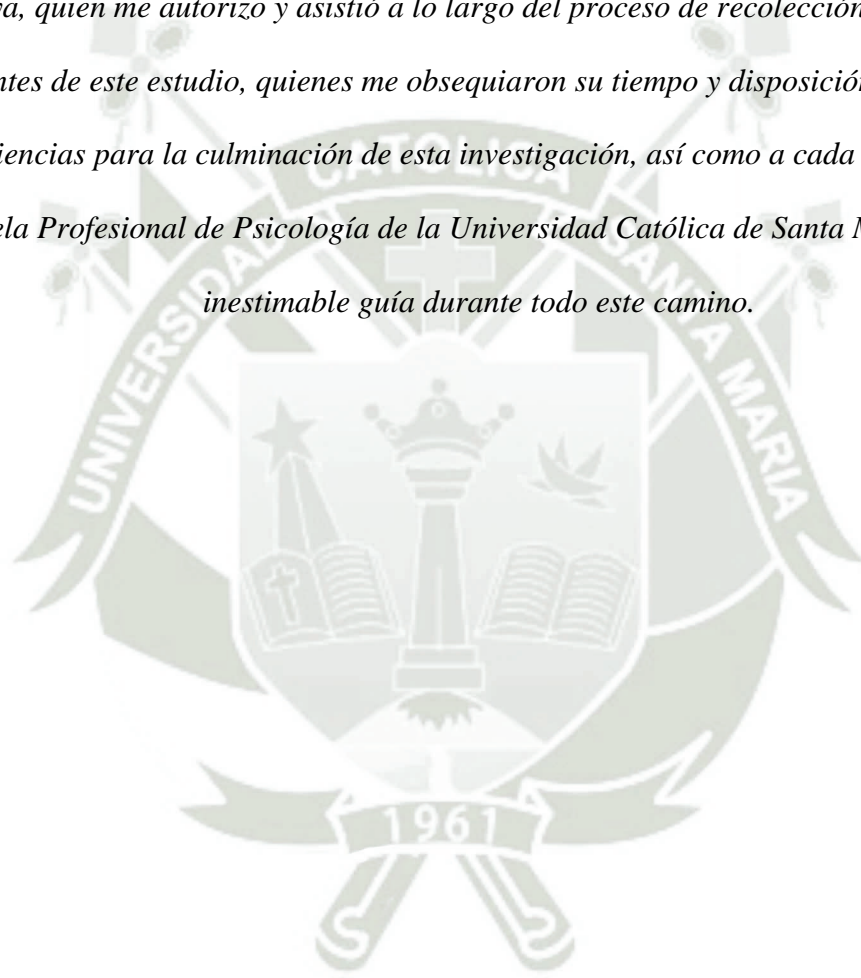
Gracias a ti, he alcanzado otro peldaño en mi vida.

A mi abuela Edith Huerta Arteaga, por ejercer con dedicación su profesión de docente a lo largo de mi vida, acompañándome en cada paso que doy, compartiendo conmigo su inagotable sabiduría, motivándome a superarme y a ser la mejor versión de mí mismo. Este trabajo es un homenaje a ti, mi modesta forma de agradecerte por todo lo que has hecho por mí.

A mi familia, por su apoyo inquebrantable y afecto incondicional. Cada uno de ustedes ha dejado en mí una impresión duradera, que tuvo impacto en mi trayectoria como ser humano, y ahora repercutirá para siempre en mi vida profesional.

Agradecimientos

A Dios, por ser mi guía y poner en mi vida todo lo necesario para poder culminar este proyecto. A mi asesora de tesis, quien por su dirección académica, llena de sabiduría y estímulo, ha sido fundamental para dar forma a esta investigación y a mi crecimiento como investigador. Al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Socabaya, quien me autorizo y asistió a lo largo del proceso de recolección de datos. A los participantes de este estudio, quienes me obsequiaron su tiempo y disposición a compartir sus experiencias para la culminación de esta investigación, así como a cada docente de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, por su inestimable guía durante todo este camino.



Resumen

La presente investigación establece como objetivo determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa. Para ello, este estudio utiliza un enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo y correlacional, en una muestra de 172 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Socabaya. Para la recolección de información, se aplicó el Cuestionario de Capital Psicológico (CapPsi) y la Escala de Compromiso Organizacional establecida por Meyer y Allen. Los resultados indican una correlación positiva y significativa entre ambas variables; además de encontrar correlaciones significativas entre todas las dimensiones y componentes que estructuran cada variable, excepto entre el Compromiso Afectivo y el Compromiso de Continuidad. Adicionalmente, los resultados no revelaron diferencias significativas entre las variables principales en función de los datos sociodemográficos recolectados.

Palabras clave: Capital Psicológico, Compromiso Organizacional, Sector Público.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between psychological capital and organizational commitment in workers of a public entity in the city of Arequipa. To do so, this study uses a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional, descriptive and correlational design, in a sample of 172 employees of the District Municipality of Socabaya. To collect information, the Psychological Capital Questionnaire (CapPsi) and the Organizational Commitment Scale established by Meyer and Allen were applied. The results indicate a positive and significant correlation between both variables; in addition to finding significant correlations between all the dimensions and components that structure each variable, except between Affective Commitment and Continuity Commitment. Additionally, the results did not reveal significant differences between the main variables based on the sociodemographic data collected.

Keywords: Psychological Capital, Organizational Commitment, Public Sector.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO..... 3

Pregunta de Investigación..... 4

Variables..... 4

Definición Operacional de las Variables..... 4

Variable N°1: Capital Psicológico..... 4

Variable N°2: Compromiso Organizacional..... 4

Objetivos..... 5

Objetivo General..... 5

Objetivos Específicos..... 5

Antecedentes Teórico – Investigativos..... 6

Estudios Previos..... 6

Capital Psicológico..... 9

Definición..... 9

Dimensiones del Capital Psicológico..... 11

Compromiso Organizacional..... 18

Definición..... 18

Dimensiones del Compromiso Organizacional..... 20

Hipótesis..... 24

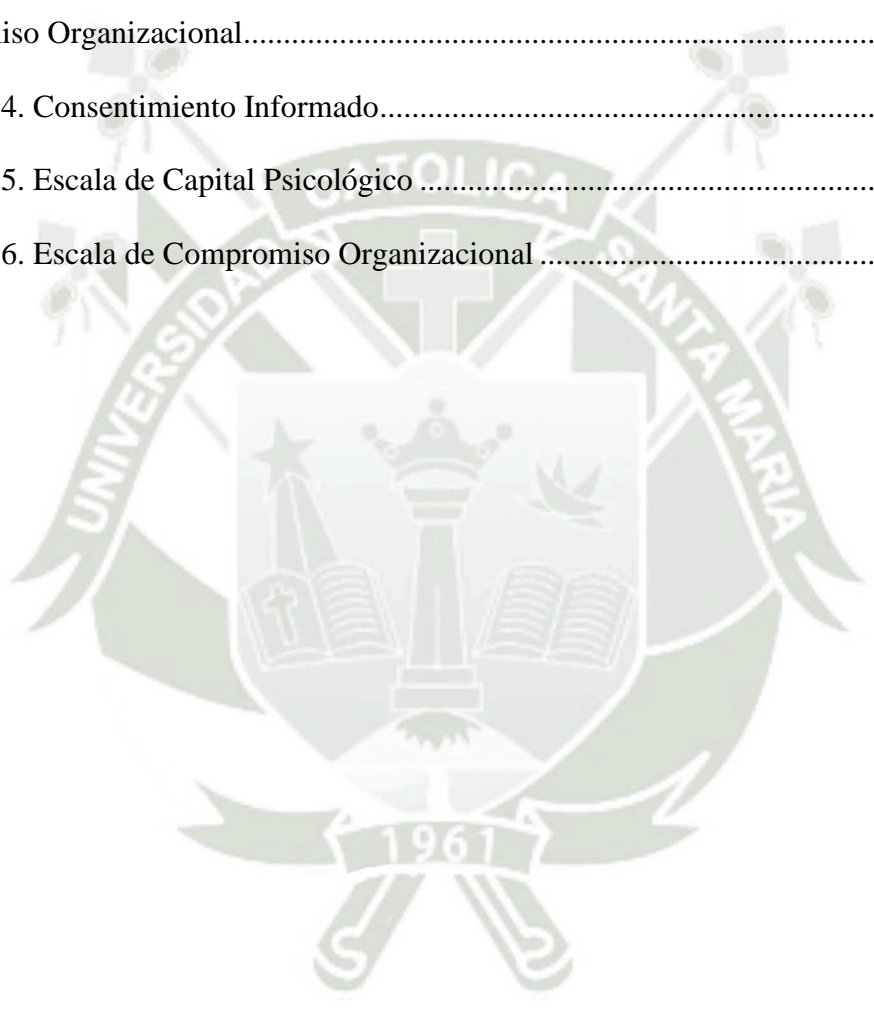
| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO II MÉTODO | 25 |
| Método..... | 26 |
| Instrumentos | 26 |
| Escala de Capital Psicológico (CapPsi):..... | 26 |
| Escala de Compromiso Organizacional..... | 28 |
| Participantes | 31 |
| Criterios de Exclusión..... | 34 |
| Procedimiento..... | 34 |
| Consideraciones Éticas | 35 |
| Análisis de Datos | 36 |
| CAPÍTULO III RESULTADOS | 37 |
| Resultados..... | 38 |
| Discusión | 56 |
| Conclusiones..... | 60 |
| Sugerencias..... | 62 |
| Limitaciones | 63 |
| Referencias | 64 |
| ANEXOS | 78 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Datos sociodemográficos de la muestra | 32 |
| Tabla 2 Prueba de normalidad..... | 38 |
| Tabla 3 Correlación entre capital psicológico y compromiso laboral..... | 39 |
| Tabla 4 Nivel de capital psicológico | 39 |
| Tabla 5 Nivel de capital psicológico según edad | 40 |
| Tabla 6 Nivel de capital psicológico según género..... | 41 |
| Tabla 7 Nivel de capital psicológico según estado civil | 41 |
| Tabla 8 Nivel de capital psicológico según régimen de contratación | 42 |
| Tabla 9 Nivel de capital psicológico según grado académico..... | 43 |
| Tabla 10 Comparación del capital psicológico según edad | 45 |
| Tabla 11 Comparación del capital psicológico según género | 45 |
| Tabla 12 Comparación del capital psicológico según estado civil..... | 45 |
| Tabla 13 Comparación del capital psicológico según régimen de contratación | 46 |
| Tabla 14 Comparación del capital psicológico según grado académico..... | 46 |
| Tabla 15 Nivel de compromiso organizacional..... | 47 |
| Tabla 16 Nivel de compromiso organizacional según edad..... | 47 |
| Tabla 17 Nivel de compromiso organizacional según género | 48 |
| Tabla 18 Nivel de compromiso organizacional según estado civil..... | 49 |
| Tabla 19 Nivel de compromiso organizacional según régimen de contratación..... | 50 |
| Tabla 20 Nivel de compromiso organizacional según grado académico | 51 |
| Tabla 21 Comparación del compromiso organizacional según edad | 52 |
| Tabla 22 Comparación del compromiso organizacional según género..... | 53 |
| Tabla 23 Comparación del compromiso organizacional según estado civil | 53 |
| Tabla 24 Comparación del compromiso organizacional según régimen de contratación..... | 54 |
| Tabla 25 Comparación del compromiso organizacional según grado académico | 54 |
| Tabla 26 Correlación entre dimensiones del capital psicológico y componentes del compromiso organizacional | 55 |

Índice de Anexos

| | |
|--|----|
| Anexo N°1. Solicitud de Aplicación de Instrumentos | 78 |
| Anexo N°2. Solicitud de Autorización para la Aplicación de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) | 79 |
| Anexo N°3. Solicitud de Autorización para la Aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional..... | 80 |
| Anexo N°4. Consentimiento Informado..... | 81 |
| Anexo N°5. Escala de Capital Psicológico | 82 |
| Anexo N°6. Escala de Compromiso Organizacional | 84 |



Introducción

Históricamente, en el campo de la psicología organizacional, los estudios se han enfocado en el análisis y la resolución de problemáticas presentes en cada organización. No obstante, con la llegada de la psicología positiva, la atención se ha desplazado hacia la investigación y la promoción de conductas organizacionales positivas, que promueven el crecimiento personal y grupal en los empleados de cada organización (Delgado, 2019). Es dentro de este contexto particular, donde el capital psicológico ha adquirido una gran relevancia en años recientes. (Cuadra-Peralta et al., 2018)

Cuando se habla de capital psicológico se alude al estado de desarrollo psicológico positivo, que simboliza la apreciación favorable que el individuo hace de las situaciones y su posibilidad de triunfar ante ellas, fundamentada en el esfuerzo y la perseverancia (Schönfeld y Mesurado, 2020). En otras palabras, constituye la síntesis de una serie de recursos psicológicos, que facilitan la confrontación de circunstancias o dificultades que ocurren en el ambiente de trabajo, y le permiten al colaborador desarrollar competencias profesionales y habilidades personales.

Un apropiado capital psicológico ha mostrado efectos beneficiosos en diversas poblaciones y ha establecido vínculos positivos con actitudes hacia el trabajo y comportamientos organizacionales fundamentales, como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la justicia organizacional, el bienestar psicológico y un adecuado desempeño laboral; además de anticipar conductas no deseables como el cinismo organizacional, intenciones de rotación, estrés laboral y conductas contraproducentes de trabajo (Bayona y Guevara, 2019).

Con base en estos antecedentes, si el capital psicológico se utiliza para mejorar el desempeño laboral (Luthans y Youssef, 2004), conceptualizado como un conjunto de conductas que están vinculadas con las metas de la organización donde se labora (Murphy y Kroeker, 1988), y se atribuye que las conductas del trabajador se rigen por sus actitudes, es aquí donde el compromiso organizacional ocupa un papel fundamental, al ser la actitud específica que todo empleado manifiesta hacia su propio trabajo (Nguyen y Ngo, 2020), influyendo en su desempeño individual y organizacional, de forma efectiva y eficiente.

En tal caso, al referirnos al compromiso organizacional, se hace referencia al vínculo que el empleado elige establecer con la empresa en la que trabaja, a través de una elección personal, voluntaria, emocional, moral y calculada que define su nivel de vinculación con la organización (González y Guillén, 2008). Es un estado psicológico que describe la relación del colaborador con su entidad de trabajo, y que influye en su elección de conservar o no su estatus de integrante en dicha organización (Meyer y Allen, 1991)

A pesar de las ventajas que conlleva para las organizaciones en Perú el desarrollo del capital psicológico y el compromiso organizacional en sus empleados, la gran mayoría de empresas no le otorgan relevancia, en particular las entidades del sector público, que no consideran a ambas variables recursos esenciales a desarrollar para alcanzar sus metas organizacionales. Por lo tanto, este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa. Los hallazgos posibilitarán que la entidad, en colaboración con el área de recursos humanos, desarrolle y lleve a cabo un plan de trabajo orientado a crear soluciones estrategias que incentiven el desarrollo del capital psicológico y el compromiso organizacional en cada colaborador. Asimismo, se pretende promover la investigación de ambas variables de estudio en diferentes sectores laborales, independientemente de la naturaleza pública o privada de las organizaciones analizadas.



CAPÍTULO I.

PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

Pregunta de Investigación

¿Cómo se relaciona el capital psicológico y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa?

Variables

Variable N°1: Capital Psicológico

Variable N°2: Compromiso Organizacional

Definición Operacional de las Variables

Variable N°1: Capital Psicológico

Se define como un estado de desarrollo psicológico positivo que se caracteriza por: poseer la autoconfianza necesaria para emprender y ejecutar acciones que resulten en el éxito de actividades retadores (Autoeficacia); mantener una perspectiva positiva respecto al éxito presente y futuro (Optimismo); mantenerse firme en la búsqueda de objetivos y, si es preciso, encontrar nuevas rutas para alcanzarlos (Esperanza); y al enfrentar dificultades o contratiempos, tener la capacidad de recuperarse y superarse (Resiliencia) (Luthans et al., 2015).

Esta variable fue analizada a través de la Escala de Capital Psicológico de Omar, Salessi y Urteaga (2014), estandarizada en Perú por Varela (2022), y cuyas dimensiones son: Autoeficacia, Esperanza, Optimismo y Resiliencia.

Variable N°2: Compromiso Organizacional

Se define como el estado psicológico que delimita las relaciones de los trabajadores con la organización, y tiene un impacto en sus decisiones sobre si seguir o dejar de ser parte de la organización (Meyer et al., 1993, como se citó en García et al., 2020)

Esta variable fue evaluada a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), estandarizado al contexto peruano por Figueroa (2016), y cuyos componentes son: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo, y Compromiso de Continuidad

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de capital psicológico de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Describir los niveles de capital psicológico según la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Comparar el capital psicológico según la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Identificar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Describir los niveles de compromiso organizacional según la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Comparar el compromiso organizacional según la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Determinar la relación entre las dimensiones del capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Antecedentes Teórico – Investigativos

Estudios Previos

En relación a las variables analizadas, se han llevado a cabo múltiples investigaciones. Dentro del ámbito internacional, indicando desde los estudios más recientes a aquellos más antiguos, se encontró una investigación de Nguyen y Ngo (2020), quienes exploraron la relación entre el capital psicológico, el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 848 trabajadores procedentes de múltiples provincias y ciudades de Vietnam. Los hallazgos del estudio demostraron que existen relaciones positivas y estadísticamente significativas entre el capital psicológico, el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Adicionalmente, el compromiso organizacional desempeña un papel mediador en la relación positiva entre el capital psicológico y el desempeño de los colaboradores.

De la misma manera, un estudio llevado a cabo por Yildiz (2018) examinó el efecto del capital psicológico y la personalidad en el compromiso organizacional, en una muestra de 217 trabajadores del área de fabricación y administrativos de una empresa que produce accesorios para muebles. Los resultados revelaron que el capital psicológico afecta positivamente los componentes o dimensiones del compromiso organizacional, es decir, que influye sobre el compromiso afectivo, normativo, y de continuidad.

Asimismo, Cuadra-Peralta et al. (2018) constituyeron una investigación para analizar la relación entre el capital psicológico y las actitudes deseadas (que incluyen la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y la satisfacción vital) en una muestra de 505 empleados del sector público y privado. Los resultados del estudio revelaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y las variables vinculadas

a las actitudes deseadas, manifestando una correlación más alta con la satisfacción en el trabajo ($r = .45$), seguida por la satisfacción vital ($r = .40$), y el compromiso a la organización ($r = .32$). Estos hallazgos refuerzan lo indicado por Avey et al. (2011), quienes previamente plantearon una clasificación bidimensional de las actitudes de los empleados: aquellas actitudes que son deseables (satisfacción en el trabajo, compromiso con la organización y satisfacción vital), y aquellas que son indeseables (cinismo, estrés, ansiedad e intentos de deserción) para las metas de las organizaciones. De acuerdo a ello, con base a un metaanálisis que incluyó 51 muestras independientes (que representan un total de 12567 empleados), se concluyó que el capital psicológico tiene una relación positiva y significativa con las actitudes deseables del empleado, dentro de las que se encuentra el compromiso organizacional; y una relación negativamente significativa con las actitudes indeseables de estos.

De manera similar, Tellez (2017) estableció un estudio para determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de 76 trabajadores del sector de construcción. Sus conclusiones evidenciaron una correlación positiva y significativa entre el capital psicológico y el compromiso con el trabajo. Paralelamente, Şen et al. (2017) exploraron los efectos del capital psicológico en una muestra de 298 empleados de una organización gubernamental e instituciones radicadas en Ankara y Malatya (Turquía), y determinaron que el compromiso organizacional tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el capital psicológico.

Además, Totawar y Nambudiri (2014) aplicaron un estudio sobre 440 empleados del sector de servicios en India y revelaron que el capital psicológico de los empleados afecta positivamente a su compromiso organizacional.

También, Simons y Buitendach (2013) realizaron un estudio que incluyó a 106 trabajadores de un centro de llamadas en Sudáfrica, y señalaron que existe una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional. Al mismo tiempo Diržytė et al. (2013) demostraron, en un estudio que utilizó una muestra aleatoria heterogénea de 92 adultos que trabajaban en organizaciones lituanas del sector público y privado, que existía una relación positiva entre el capital psicológico y el compromiso organizacional.

De igual forma, en tres investigaciones distintas que implicaron a estudiantes de gestión empresarial, trabajadores de compañías de seguros e ingenieros y técnicos que laboraban en el sector de alta tecnología, Luthans et al. (2008) demostraron que existía una correlación positiva entre el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Del mismo modo, Larson y Luthans (2006) informaron que en un estudio aplicado a 74 trabajadores de la industria manufacturera se encontraron relaciones positivas y estadísticamente significativas entre el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización. Sin embargo, componentes del capital psicológico como la autoeficacia y el optimismo mostraron no estar significativamente correlacionados a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; aunque la resiliencia y la esperanza sí se encontraban relacionadas positiva y significativamente a estas actitudes laborales.

Finalmente, en el contexto nacional, Llacho (2018) desarrolló una investigación con el objetivo de estudiar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de 203 empleados del área de belleza de Lima. Los datos obtenidos determinaron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, y se encontraron correlaciones significativas entre todas las dimensiones y componentes de ambas variables, salvo entre la dimensión optimismo y el compromiso de continuidad.

Capital Psicológico

Definición. El constructo de capital psicológico surge a partir del comportamiento organizacional positivo, que abarca el análisis y aplicación de recursos y competencias humanas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con la finalidad de mejorar el desempeño laboral (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). Es un área de estudio que forma parte de la psicología positiva, disciplina que sugiere centrarse en las características positivas de los individuos en lugar de enfocarse en los elementos negativos, tal como ha hecho la psicología convencional (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, como se citó en Cuadra-Peralta et al., 2018).

El capital psicológico se distingue de otras modalidades de capital, como el capital económico, humano y social. El capital económico alude a los activos tangibles, el capital humano alude a los recursos humanos involucrados en una organización, y el capital social engloba el sentido de compañerismo, la empatía y las conexiones interpersonales que se establecen entre los compañeros de trabajo (Pradhan et al., 2016). El capital psicológico se enfoca en las capacidades psicológicas que han sido ignoradas en los demás capitales previamente mencionados, pues es capaz de incrementar estas modalidades de capital, contribuyendo a generar una ventaja competitiva y sostenible fundamentada en los individuos (Luthans et al., 2015), ya que está asociado con la identidad presente y el potencial de crecimiento personal del ser humano (Nguyen et al., 2024).

De acuerdo a Luthans, Youssef y Avolio (2007, como se citó en Fernández et al., 2020) el capital psicológico es un factor de segundo orden que integra a cuatro constructos con independencia conceptual desde una perspectiva teórica y una validez discriminatoria adecuada desde una perspectiva empírica: optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia; y que se define como un estado positivo de desarrollo psicológico que se manifiesta en la confianza para enfrentar desafíos y tareas complejas (autoeficacia); en la capacidad de hacer

atribuciones favorables sobre los logros actuales y futuros (optimismo); en la habilidad para visualizar y perseverar en las metas, así como ajustar los objetivos cuando sea necesario para alcanzar el éxito (esperanza); y en la capacidad de recuperarse e incluso fortalecerse ante la adversidad (resiliencia).

Al igual que cualquier constructo dentro de la psicología positiva, el capital psicológico debe satisfacer una serie de criterios conceptuales y empíricos para poder diferenciarse de otros constructos previamente establecidos en esta rama de pensamiento. Para ello, es necesario centrarse en la distinción entre Estado y Rasgo, ambos aspectos que han sido frecuentemente vistos como constructos autónomos. Sin embargo, al describir el capital psicológico, Luthans et al. (2007, como se citó en Azanza et al., 2014) ilustran los estados y los rasgos a lo largo de un continuo que se determina en gran medida por los niveles relativos de estabilidad en la medición y la disposición al cambio y al desarrollo, proponiendo de que en la dicotomía de ambos aspectos deben distinguirse los siguientes términos: (1) Estados positivos – son transitorios y altamente variables, reflejan nuestras emociones, como el placer, los estados de ánimo positivos y la felicidad. (2) Estados – son relativamente flexibles y susceptibles a la evolución; incluyen no solo elementos como la eficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo, sino también aspectos beneficiosos como la sabiduría, el bienestar, la gratitud, el perdón y el coraje. (3) Rasgos – son en general estables y complicados de modificar; corresponden a los elementos de la personalidad y las fortalezas, como The Big Five (Barrick y Mount, 1991), Core Self-Evaluations (Judge y Bono, 2001) y Character Strengths and Virtues (Peterson y Seligman, 2004). (4) Rasgos positivos – son muy estables, arraigados y difíciles de alterar, como la inteligencia, el talento y ciertos rasgos positivos heredados. De acuerdo a este autor, a pesar de que cada elemento del constructo capital psicológico positivo pueda mantener cierta estabilidad a lo largo del tiempo, en comparación

con los rasgos de personalidad, se anticipa que no sean tan estables y, en consecuencia, que sean estados receptivos al cambio y al crecimiento.

A día de hoy se han llevado a cabo múltiples investigaciones que analizan la relación entre el capital psicológico con actitudes hacia el trabajo y conductas laborales de interés, a nivel colectivo e individual. En estos estudios se ha establecido que el capital psicológico se relaciona negativamente con el comportamiento inseguro en el entorno laboral, el cinismo organizacional, las intenciones de rotación, el estrés laboral, y conductas contraproducentes de trabajo (Avey et al., 2009, 2011; Avey, Luthans, y Youssef, 2010; Bayona y Guevara, 2019; Stratman y Youssef-Morgan, 2019). Asimismo, este constructo anticipa variables como la satisfacción laboral, la justicia organizacional, el bienestar psicológico, y por supuesto la variable de interés para esta investigación, el compromiso organizacional (Larson y Luthans, 2006; Luthans, Avolio, et al., 2007; Luthans, Avey, et al., 2008; Luthans, Norman, et al., 2008; Avey et al., 2010, 2011; Luthans et al., 2013; Jung y Yoon, 2015; Nguyen y Ngo, 2020).

Dimensiones del Capital Psicológico. Derivados de la psicología positiva y, más recientemente, del comportamiento organizacional positivo; los elementos que integran este constructo son medibles, predispuestos al desarrollo y se pueden utilizar para alcanzar un desempeño laboral más eficaz (Luthans, 2002b, como se citó en Esen et al., 2021). Los párrafos siguientes describirán estos elementos, y como disponer de ellos dentro del contexto laboral actual:

Autoeficacia. Basada en la teoría sociocognitiva de Bandura (1997, como se citó en Blanco et al., 2020), quien define la autoeficacia como la creencia en la capacidad de uno mismo para planificar y llevar a cabo las acciones necesarias para lograr objetivos específicos. En otras palabras, se refiere a la confianza que una persona posee en su habilidad para movilizar los recursos cognitivos y las conductas requeridas para alcanzar altos niveles de desempeño (Stajkovic y Luthans, 1998, como se citó en López et al., 2018).

De acuerdo a la teoría sociocognitiva (Bandura, 1997, como se citó en Rocha y Ramírez, 2011), las fuentes fundamentales de autoeficacia son cuatro: (a) las experiencias de éxito, (b) la experiencia vicaria, (c) la persuasión verbal, y (d) los estados emocionales. Las experiencias de éxito son el producto de las actividades llevadas a cabo previamente y constituyen la fuente de mayor influencia de autoeficacia, dado que la consecución de éxito refuerza las convicciones acerca de la propia eficacia personal, mientras que los desaciertos inciden negativamente en ella. Las vivencias vicarias simbolizan la segunda fuente de autoeficacia, puesto que cuando se observan las experiencias de éxito o fracaso en las acciones ajenas, se influye en la percepción de eficacia de aquellos individuos que las observan. La persuasión social alude a la exposición a las valoraciones verbales ajenas y, a pesar de ser una fuente limitada de datos sobre la autoeficacia, puede desempeñar un papel significativo en la formación de las convicciones de un individuo acerca de su propia habilidad. Finalmente, los estados emocionales y fisiológicos están asociados con el funcionamiento apropiado y óptimo de la salud, pues hacen referencia a las tácticas que los individuos utilizan para manejar cualquier emoción o problemática negativa que puedan provocar problemas de salud, e influir en la percepción de su propia eficacia. Así pues, la autoeficacia, más allá de ser la verdadera habilidad del individuo para realizar algo, se ubica como una percepción personal que puede fluctuar no solo según estas fuentes de retroalimentación, sino también por la influencia de otros elementos sociales y culturales.

Asimismo, Bandura (1999, como se citó en Velásquez, 2022) establece tres dimensiones que componen la autoeficacia: (1) magnitud, (2) fuerza, y (3) generalidad. La magnitud se refiere al nivel de desafío que supone una tarea que el individuo considera capaz de vencer. La fuerza constituye el nivel de confianza del individuo para llevar a cabo una tarea y solucionar un problema, pues si su expectativa de autoeficacia es sólida, adquiere la capacidad de afrontar exitosamente aquella circunstancia imprevista, sin importar los sucesos

negativos en la consecución de los objetivos establecidos. La generalidad indica la capacidad de trasladar eficientemente el sentimiento, la confianza y la superación del individuo a otras circunstancias parecidas, y esta depende de la habilidad requerida para cada tarea a ejecutar.

En el ámbito empresarial, se ha vinculado la autoeficacia con actitudes y conductas laborales positivas, como el desempeño laboral (Stajkovic y Luthans, 1998, como se citó en Azanza et al., 2014) y la satisfacción laboral (Erez y Judge, 2001, como se citó en Pérez, 2014). Además, se sabe que la autoeficacia está relacionada a la persistencia, la dedicación, la satisfacción en las acciones que realizamos, y la motivación (Llorens et al., 2007)

Salanova (2008, como se citó en Cuadra-Peralta et al., 2018) argumenta que la autoeficacia tiene impacto en el comportamiento, el pensamiento y las emociones de los individuos. Por un lado, afecta la selección de comportamientos, eludiendo las circunstancias que consideramos sobrepasan nuestras habilidades, y seleccionando las que podemos controlar. Por otro lado, permite establecer cuánto esfuerzo se debe hacer para superar ciertos desafíos, como el tiempo y la constancia en alcanzar determinados objetivos. Bajos grados de autoeficacia conducen al abandono prematuro, mientras que altos grados de este concepto promueven la perseverancia.

Esperanza. Con el paso del tiempo, se han realizado numerosos esfuerzos para estudiar y evaluar la esperanza, aunque la mayoría de las investigaciones se han enfocado principalmente en una perspectiva clínica de la desesperanza y la enfermedad mental. No obstante, desde el enfoque de la psicología positiva, se le ha instaurado un nuevo significado.

La esperanza se entiende como un estado positivo de motivación, que se fundamenta en hallar la energía requerida para lograr una meta establecida y, simultáneamente, en la habilidad de planificar el método necesario para conseguirla (Snyder, 2002, como se citó en Pérez, 2014). En otras palabras, la esperanza se refiere a la habilidad percibida para descubrir diversas rutas hacia los objetivos deseados, además de la fuerza para motivarse a sí mismo

mediante un pensamiento sólido que facilita comenzar y mantener el esfuerzo a lo largo de dichas rutas (Azanza et al., 2014).

De acuerdo con Snyder (2000, como se citó en Arias et al., 2018), la esperanza engloba tres elementos de naturaleza cognitiva y motivacional: las metas, las vías, y las rutas. Las metas son objetivos mentales que involucran secuencias de acciones; las vías son las rutas de acción que las personas consideran factibles para alcanzar sus objetivos; mientras que las vías se refieren a las habilidades que se tienen para alcanzar los objetivos deseados (Snyder et al., 2002, como se citó en Arias et al., 2019)

La investigación empírica ha evidenciado que la esperanza influye en las actitudes deseables en una organización, como el desempeño, la satisfacción, el compromiso o la competencia personal percibida (Cuadra-Peralta et al., 2018). Se puede considerar como un medio que impulsa al trabajador a mantenerse tenaz en la consecución de sus objetivos, que pueden ser orientados mediante expectativas realistas fijadas por la entidad, los cuales el individuo debe de aceptar y percibir como válidos y apropiados para él (Pérez et al., 2023).

Salanova (2008, como se citó en Montilla, 2014) argumenta que los empleados que tienen un alto nivel de esperanza están incentivados a alcanzar sus metas, mediante la elaboración de planes para alcanzar lo que anhelan. Además, en caso de que estos planes no sean exitosos, tienen la habilidad de elaborar planes alternativos.

Optimismo. El optimismo puede analizarse desde dos enfoques teóricos distintos, pero complementarios: el enfoque explicativo optimista-pesimista de Peterson y Seligman (1984), y el enfoque disposicional de Scheier y Carver (1987).

En la primera perspectiva teórica, es posible definir tres dimensiones para explicar las discrepancias entre los enfoques explicativos optimistas y pesimistas: la internalidad-externalidad, la estabilidad-inestabilidad, y la globalidad-especificidad. Acorde a lo anterior, 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, como se citó en Azanza et al., 2014).

Por otra parte, se presenta el enfoque teórico del optimismo disposicional propuesto por Scheier y Carver (1987, como se citó en Blanco et al., 2020), que sostiene que el optimismo es la inclinación a confiar en que en el futuro sucedan acontecimientos positivos, mientras que el pesimismo es la tendencia a suponer que en el futuro ocurran eventos negativos. Asimismo, se consideran a estas expectativas como disposiciones que se mantienen estables, es decir, rasgos.

Adicionalmente, es relevante tener en cuenta la diferencia entre el optimismo realista y el optimismo idealista. El optimismo realista se dirige hacia resultados que se pueden lograr y, en contraposición, el optimismo idealista sostiene expectativas de éxitos sin considerar las circunstancias (Ponce, 2016). Además, Luthans et al. (2007, como se citó en Calle et al., 2021) indican que el optimismo debe ser adaptable, lo que significa que la persona debe tener la habilidad de redirigir sus objetivos, dado que las circunstancias pueden variar, así como los posibles desenlaces.

Por lo general, una postura optimista frente a circunstancias adversas está vinculada con la confianza y la perseverancia en el comportamiento, y una postura pesimista provoca que los individuos se muestren indecisos y vacilantes. Como se puede anticipar, estas diferencias impactan en cómo los individuos enfrentan las alteraciones, las dificultades y la experiencia de estrés en el entorno laboral. Con una mentalidad positiva suelen emplear tácticas enfocadas en el problema, particularmente cuando la circunstancia es manejable, sin embargo, frente a circunstancias incontrolables, simplemente las aceptan tal como son. Además, se consideran las circunstancias y problemas emergentes como reales (aunque no puedan ser solventados) y se adopta la perspectiva más favorable posible, aunque la circunstancia no sea modificable. Por el contrario, con una mentalidad pesimista, se responde rechazando las circunstancias (Salanova, 2008, como se citó en Montilla, 2014)

En el área organizacional, el optimismo se ha vinculado con variables como el liderazgo, la resiliencia, la autoestima, la autoconfianza, la autoeficacia, la satisfacción laboral, la esperanza, la motivación, la proactividad y el compromiso en el trabajo (Souza et al., 2021). Es un constructo que nos ayuda a establecer hábitos saludables, disminuir los síntomas físicos y optimizar las estrategias de afrontamiento (Cuéllar y Armario, 2017); y mediante un "diálogo interno" positivo y patrones de pensamiento aprendidos, fomenta la tolerancia hacia el pasado, la valoración del presente y la exploración de oportunidades para el futuro (Schneider, 2001, como se citó en Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Resiliencia. La resiliencia alude a la capacidad psicológica que se puede desarrollar para reponerse de la adversidad, el conflicto y el fracaso, o incluso de experiencias positivas que pueden resultar agobiantes para las personas, como escenarios que conllevan progresos y una creciente responsabilidad (Luthans, 2002, como se citó en Rafart, 2024). En otras palabras, ser resiliente implica la habilidad de hacer frente a la adversidad, recuperarse de ella y emerger fortalecido y exitoso, incluso cuando uno se enfrenta a situaciones de estrés psicosocial severo o a eventos altamente positivos (Azanza et al., 2014).

En el contexto organizacional, la resiliencia hace alusión a la habilidad de los trabajadores para ajustarse exitosamente a los desafíos que surgen dentro de su entorno laboral; lo que sugiere que, incluso en momento de crisis, pueden mantener su funcionalidad e incluso mejorar en comparación con su situación anterior (Caniëls et al., 2022). En consecuencia, los empleados con mayor resiliencia están mejor preparados para manejar los estímulos estresantes de los ambientes laborales constantemente variables, además de estar más receptivos a las nuevas experiencias, ser más adaptables a las exigencias cambiantes y exhibir mayor estabilidad emocional para manejar circunstancias estresantes (Montilla, 2014).

De acuerdo con Masten y Reed (2002, como se citó en Pérez, 2014), existen tres estrategias a través de las cuales se puede desarrollar la resiliencia: (1) estrategias enfocadas en el riesgo, cuyo fin es disminuir o suprimir en su totalidad la exposición a riesgos innecesarios, (2) estrategias enfocadas en los activos, orientadas a incrementar tanto la calidad como la cantidad de recursos a los que el individuo puede acceder para fortalecer sus habilidades de afrontamiento ante una situación específica, y (3) estrategias enfocadas en el proceso, que moviliza los recursos necesarios para establecer mecanismos de protección y manejar adecuadamente las adversidades de la vida. Es objetivo de las estrategias de intervención incrementar los recursos y reducir los factores de riesgo, con el fin de movilizar los sistemas de adaptación individual y fomentar la resiliencia (Ponce, 2016).

Según Coutu (2002, como se citó en Cuéllar y Armario, 2017), los rasgos habituales de los individuos con resiliencia se distinguen por: (a) una aceptación incondicional de la realidad, (b) una convicción intensa, frecuentemente sustentada por valores profundamente enraizados, de que la vida tiene significado y (c) la enigmática capacidad para improvisar y ajustarse a cualquier cambio significativo.

Existen antecedentes investigativos que identifican una relación positiva entre la resiliencia y variables organizacionales como el compromiso organizacional, la productividad, la satisfacción laboral y la felicidad (Soler et al., 2016). A nivel individual y organizacional, la resiliencia juega un papel crucial en el desarrollo y desempeño sostenido de las organizaciones en periodos de inestabilidad (Luthans, 2011, como se citó en Cuadra-Peralta et al., 2018).

Compromiso Organizacional

Definición. Al hablar sobre el compromiso organizacional, se destacan tres particularidades respecto a su conceptualización: en primer lugar, su naturaleza multidisciplinar que ha dificultado su consenso; en segundo lugar, su controversia en referencia a su clasificación como una actitud laboral o una conducta organizacional; y en tercer lugar, su dimensionalidad que fue inicialmente considerada como unidimensional y que con el tiempo ha evolucionado hacia una perspectiva multidimensional.

Desde sus inicios, el análisis del compromiso organizacional se ha caracterizado por su enfoque multidisciplinario, rasgo que ha llevado a que se le haya definido, evaluado y estudiado de maneras diversas a lo largo del tiempo (Mowday et al., 1982; Reichers, 1985; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1991; Morrow, 1993; Meyer y Herscovitch, 2001). Las investigaciones sobre el compromiso organizacional representan uno de los factores más estudiados en el ámbito de la psicología organizacional y la sociología, ya que constituyen una parte integral del análisis del comportamiento humano (Justiniano, 2019). Los expertos de múltiples disciplinas han dado su propia interpretación del constructo, lo que ha provocado un incremento en la complejidad para entender su estructura (Mowday et al., 1982, como se citó en Yildiz, 2018).

Asimismo, existen dos perspectivas que inciden en la definición del compromiso organizacional: el enfoque actitudinal, que resalta la conexión psicológica o emocional que existe entre un empleado y una organización, la cual se basa en la identificación del trabajador con dicha organización y su grado de involucramiento en ella (Porter et al., 1974, como se citó en Al-Jabari y Ghazzawi, 2019); y el enfoque conductual, que destaca la relevancia de las inversiones (tales como el tiempo y el esfuerzo) que los empleados hacen cotidianamente en la organización, y al acumularse adquieren un valor superior (como la antigüedad laboral o mayores prestaciones económicas), lo que establece una línea de conducta constante que

dificulta la desvinculación de la organización por los éxitos o ventajas a conseguir (por ejemplo: planes de jubilación o primas de seguro laboral) (Becker, 1960, como se citó en Betanzos y Paz, 2011).

Finalmente, sobre su multidimensionalidad, si bien las primeras investigaciones acerca del compromiso organizacional se enfocaron en el concepto como un constructo unidimensional (Becker, 1960; Alutto et al., 1973; Porter et al., 1974), con el transcurso del tiempo su análisis como un constructo multidimensional comenzó a cobrar relevancia hasta lograr convertirse en la perspectiva principal. Mowday (1998, como se citó en Jiménez, 2009) sostenía que asumir que el compromiso organizacional poseía múltiples dimensiones representaba un progreso conceptual significativo para entender el constructo. Afirmación compartida por la comunidad académica, pues se puede apreciar un amplio consenso sobre su multidimensionalidad, sin embargo, la conversación persiste en torno al número y las dimensiones que lo integran (Acuña y Ventura, 2016).

Con estos tres aspectos previamente mencionados, podemos llegar a comprender la existencia de distintas definiciones de este constructo, pues cada una de ellas fundamenta su conceptualización en la síntesis de estas tres particularidades. Bajo este argumento, podemos describir el compromiso organizacional como un constructo de múltiples dimensiones, que alude a un estado psicológico asociado a la conexión emocional que tienen los empleados con su organización, la obligación moral de permanecer en esta por lealdad, así como el análisis de aquellos costos y beneficios que conllevaría dejarla (Neves et al., 2018). Es la conexión o identificación que una persona tiene con su organización, especialmente cuando se sostiene una convicción sólida respecto a los valores y objetivos que predica la misma, y se muestra un intenso anhelo de continuar formando parte de ella (Cuadra-Peralta et al., 2018). Es el grado en el que un trabajador está vinculado con la organización y sus objetivos, se identifica con estos objetivos y adquiere la voluntad de permanecer como miembro de esa organización

(Robbins y Judge, 2012, como se citó en Şen et al., 2017). Es un término que intenta entender la esencia de las relaciones que establecen los trabajadores con las entidades que los emplean (Shahnawaz y Jafri, 2009).

De entre todas las múltiples conceptualizaciones propuestas por los investigadores, la definición más conocida y ampliamente difundida corresponde a los autores Meyer y Allen (1991, como se citó en Jiménez, 2009), quienes entienden el compromiso organizacional como un estado psicológico que define la relación entre el trabajador y la empresa, y que impacta en la elección de permanecer o no en la organización. Su enfoque representa el más citado en la literatura, ya que su definición integra tanto el enfoque conductual como el actitudinal, y al ser de naturaleza multidimensional, señala que su estructura se compone de tres dimensiones: afectiva, normativa, y de continuidad.

Dimensiones del Compromiso Organizacional. Para el propósito de este estudio, esta investigación se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen (1991), quienes dividieron este constructo en tres aspectos o componentes fundamentales, cada uno clasificado en función del antecedente o contexto que lo origina. A continuación, se menciona cada uno de ellos:

Compromiso de Continuidad. También conocido como compromiso calculativo o instrumental. Es la percepción por parte del colaborador de los elevados costos financieros, físicos y psicológicos que ocasionaría la decisión de renunciar a su puesto (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Meneses y Toro, 2021). Alude a la comprensión del individuo acerca de la inversión de tiempo y de esfuerzo que desperdiciaría si optase por abandonar su organización para buscar otro empleo (Loli, 2006, como se citó en Estrada y Mamani, 2020).

Se ha debatido sobre la posibilidad de dividirlo en dos aspectos: un “alto sacrificio personal”, que indica el coste ligado a renunciar a la organización, y “escasez de alternativas percibidas”, asociada a las limitadas probabilidades de hallar un nuevo empleo (Mcgee y

Ford, 1987, como se citó en Abucci, 2023). Bajo esta premisa, ambos elementos demuestran que el desarrollo del compromiso de continuidad implica dos procedimientos autónomos y divergentes.

El procedimiento de adquisición de este tipo de compromiso se fundamenta en un estudio de costo y beneficio. Antes de elegir una opción, el trabajador ponderará los esfuerzos hechos hasta ese instante, los daños que ocasionaría a su familia si renunciara al empleo, así como las oportunidades reales de hallar un nuevo trabajo en comparación con las ofertas laborales existentes en el mercado. Si a raíz de tales análisis, los costos de abandonar la organización son superiores a los beneficios, entonces decidirá quedarse por necesidad, más que por un anhelo sincero (Omar y Urteaga, 2008, como se citó en Hernández, 2020). Se establecerá como consecuencia una conexión con la empresa a partir de esta decisión calculada, por lo que la permanencia del trabajador estará fundamentada en una necesidad, más que en un deseo de pertenecer a la organización (Meneses y Toro, 2021), ocasionando en él un fenómeno que podríamos denominar “compromiso por omisión” (Becker, 1960, como se citó en Arias et al., 2003).

Aquellos trabajadores, cuyo vínculo principal con la organización se fundamenta en el compromiso de continuidad, permanecen en su empleo porque deben hacerlo (Hurtado, 2017); en consecuencia, cuanto menor sean las oportunidades que el colaborador perciba en otra compañía, mayor será el compromiso organizacional que manifieste en donde se desempeñe (Edel et al., 2007, como se citó en García, 2018). Se caracteriza por colaboradores que, a pesar de estar presentes en su trabajo, no emplean apropiadamente su capital humano, es decir, no se mantiene en su puesto debido a alguna conexión emocional con la organización, sino porque los riesgos de abandonarla pueden ser muy grandes (Llapa-Rodríguez et al., 2009, como se citó en Sánchez, 2023).

Compromiso Afectivo. Representa la conexión emocional que el trabajador establece con la organización tras identificarse con esta por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes (Neves et al., 2018). Se trata del vínculo emocional y la sensación de identificación que los colaboradores desarrollan y manifiestan hacia la institución, debido a que sus necesidades psicológicas y expectativas son satisfechas (Meyer y Allen, 1991, como se citó en García, 2018).

Se puede identificar por la inquietud que cada colaborador manifiesta ante los obstáculos que pueda enfrentar la organización, y el carácter solidario y de preocupación provocado en consecuencia (Arciniega y González, como se citó en Hurtado, 2017); la aceptación y adopción de los valores y objetivos organizaciones, además del deseo de llevar a cabo esfuerzos significativos más allá de los que son necesarios en las tareas asignadas a su posición (Mowday et al., 1982, como se citó en Galván y Silva, 2021); así como la valoración y apreciación que cada colaborador confiere a su puesto de trabajo, lo que ocasionará en él una actitud de orgullo, pertenencia y lealtad que concentra hacia la organización que satisface sus expectativas, necesidades personales y profesionales (Fuentes, 2018).

Se relaciona con la percepción personal del empleado de las características objetivas y subjetivas de la organización, lo que es esencial para su satisfacción, motivación organizacional y éxito profesional (Neves et al., 2018). Evoca lo que el trabajador siente por la compañía como un todo, ya que su sentimiento refleja su capacidad afectiva.

Este componente evalúa el nivel de vínculo emocional que establecen los empleados hacia la compañía en la que trabajan, caracterizados por sentimientos de pertenencia y orgullo por ser parte de la organización (Arias, 2010, como se citó en Baltazar, 2017). Todo el personal que se encuentre comprometido con la organización acepta los desafíos, metas y valores planteados por la institución, y trabaja duro para alcanzarlos (Frías, 2014).

Compromiso Normativo. Es el grado en que un trabajador asume una obligación moral a integrarse y permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Galván y Silva, 2021); consecuencia de la internalización de las presiones normativas previas o posteriores a la incorporación a su puesto (Wiener, 1982, como se citó en Nava et al., 2021), así como la socialización de las experiencias que destacan los beneficios de la fidelidad hacia el empleador, o el recibimiento de prestaciones por parte de este (Escobar, 2015). La naturaleza de esta clase de compromiso se basa en la lealtad y la reciprocidad, a través de las cuales los empleados sienten un fuerte deseo de continuar en la organización debido a una obligación moral de permanencia (García, 2018)

Meyer y Allen (1991, como se citó en Hurtado, 2017) mencionan dos aspectos que no se han diferenciado de manera adecuada en su escala de medición: por una parte, la obligación moral establecida en el colaborador de corresponder con lealtad, aquellos privilegios otorgados por la organización. El otro aspecto, inadecuadamente diferenciado, es el desarrollo del compromiso como una característica personal del trabajador, ya que la suma de sus creencias, valores y socialización, lo llevan a actuar responsablemente ante los compromisos adquiridos. Básicamente, ante un compromiso normativo, el empleado exhibe dos tipos de respuestas: una conducta de lealtad y otra de responsabilidad. En base a esto, Swailes (2002, como se citó en Fernandez, 2022) sostiene que el compromiso normativo no ha sido lo suficientemente definido y su concepto aun presenta discrepancias significativas.

Según Lucas (2019), el compromiso normativo impulsa al empleado a desear alcanzar los objetivos y valores de su organización, no solo porque de ello depende su avance dentro de esta, sino porque cree que es lo adecuado y lo más conveniente. De esta manera, todos los empleados con un alto nivel de compromiso normativo alinearán sus propios objetivos con los de la organización, fomentando el cumplimiento de las metas establecidas. Aquí se observa

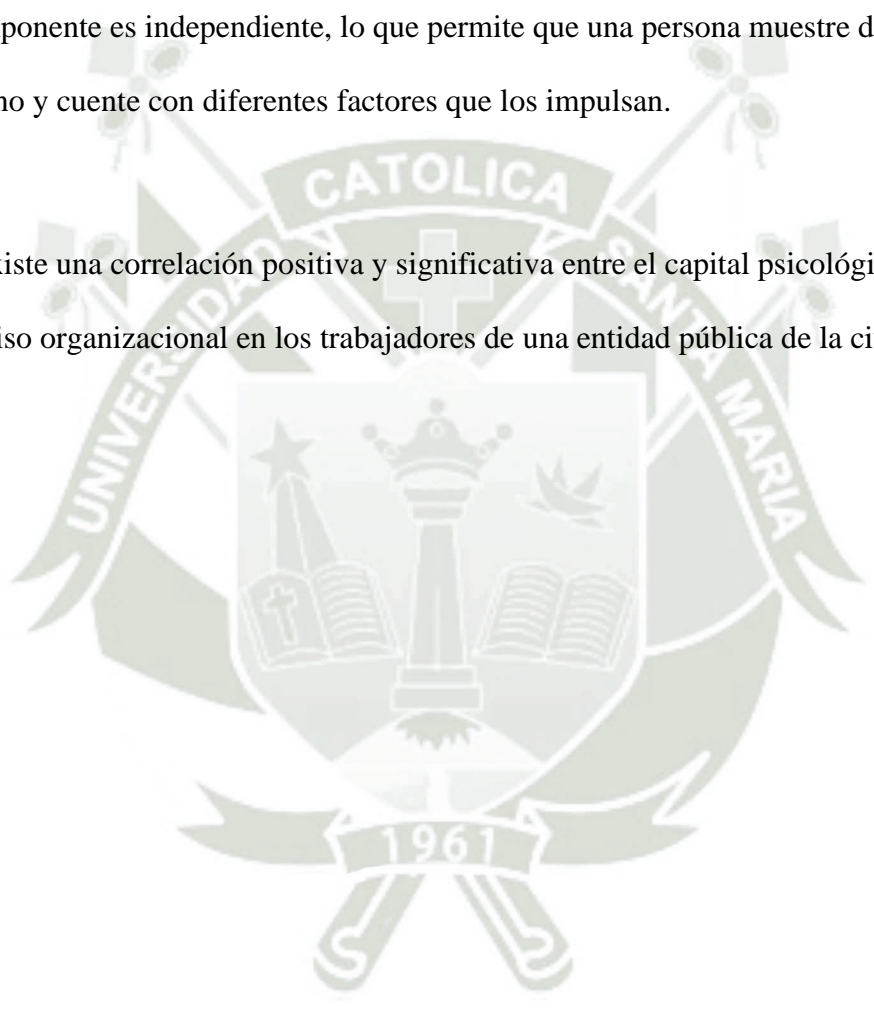
una obligación de ser leal, a diferencia del compromiso afectivo que simplemente se expresa un deseo de serlo.

En conclusión, y de acuerdo a los componentes descritos anteriormente, los trabajadores tienden a comprometerse con su organización por deseo (Compromiso Afectivo), por necesidad (Compromiso de Continuidad), y por obligación (Compromiso Normativo).

Cada componente es independiente, lo que permite que una persona muestre distintos niveles en cada uno y cuente con diferentes factores que los impulsan.

Hipótesis

Existe una correlación positiva y significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.





Método

El diseño de investigación se posicionó dentro del enfoque cuantitativo, debido a que se utilizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales, con el propósito de corroborar una hipótesis o pregunta de investigación a través de los datos recolectados por parte de la muestra (Arias et al., 2022). Asimismo, este estudio fue de índole descriptiva, ya que pretendía recopilar y analizar datos relacionados a una serie de variables, individuos, grupos o cualquier otro fenómeno que hayan sido objeto de investigación en este trabajo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, este trabajo fue de carácter correlacional debido a que buscaba descubrir la conexión o nivel de asociación existente entre ambas variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018); y mantuvo un corte transversal dado que la investigación recopilaba los datos en una única situación o instancia, lo que se traduce en la omisión de un seguimiento exhaustivo (Manterola et al., 2019).

Instrumentos

Para la recolección de datos, la técnica que se utilizó fue a través de la aplicación de instrumentos tipo Likert, donde cada uno de los participantes contestaba en función a sus experiencias de trabajo y su actual contexto laboral. A continuación, se detallan los instrumentos utilizados:

Escala de Capital Psicológico (CapPsi):

Para evaluar la primera variable, se utilizó la Escala de Capital Psicológico (CapPsi), elaborada en Argentina por Omar, Salessi y Urteaga en el año 2014. Este instrumento se compone de 16 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones establecidas a partir del concepto de capital psicológico propuesto por Luthans et al. (2007) quienes lo definen como el estado psicológico positivo caracterizado por: tener confianza en ejecutar con éxito tareas desafiantes (Autoeficacia), mantener una visión positiva sobre el éxito presente y futuro (Optimismo), fortalecerse en situaciones adversas (Resiliencia), y mantener la determinación de alcanzar los

objetivos hacia el éxito (Esperanza). Por medio de una escala de respuesta tipo Likert, que ofrece cinco opciones de contestación, con calificaciones que oscilan entre 1 a 5 puntos (donde 1 equivale a “Nunca”, 2 a “Casi Nunca”, 3 a “Algunas Veces”, 4 a “Casi Siempre”, y 5 a “Siempre”) y cuya sumatoria se atribuye de un mínimo de 4 a un máximo de 20 por cada elemento del capital psicológico, puede usarse como una herramienta de diagnóstico y gestión organizacional. Este instrumento fue desarrollado y validado tras su administración a 382 empleados de organizaciones públicas y privadas, mediante el uso de técnicas estadísticas como el análisis factorial exploratorio, el análisis factorial confirmatorio y el índice de alfa de Cronbach. Los análisis factoriales realizados consiguieron reconocer la existencia de un modelo tetra-factorial integrado por cuatro dimensiones que representan adecuadamente al constructo de capital psicológico, y cuyos valores de confiabilidad (todos mayores a .80) señalan una alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que componen el instrumento.

Varela (2022) analizó las propiedades psicométricas de esta escala en una muestra de 200 trabajadores de empresas privadas de la región de Trujillo. Se estableció la validez de contenido mediante la participación de cuatro jueces expertos en el área, obteniendo una V de Aiken de 1 (en base a un índice de confiabilidad del 95%) demostrando que los ítems son aptos en cuestión de pertinencia, relevancia y claridad. Tras un análisis factorial confirmatorio, se determinó que los dieciséis ítems que componen la escala muestran valores de peso sectorial mayores al mínimo aceptable de .30, estableciéndose la validez de su estructura interna. Finalmente, para determinar la confiabilidad, se utilizó el Coeficiente Omega de McDonald, el cual arrojó un valor de .965 para la escala general; y en sus dimensiones, la autoeficacia obtuvo un valor de .836, el optimismo consiguió un valor de .738, la resiliencia alcanzó un valor de .801, y la esperanza tuvo un valor de .848, los que en su conjunto demuestran una apropiada precisión del instrumento para evaluar el capital psicológico.

De igual manera, Placido (2020) examinó las propiedades psicométricas de este instrumento en una muestra de 347 trabajadores de la Municipalidad de Pacasmayo. La validez de contenido fue evaluada por medio de la participación de ocho jueces expertos en el área, según el coeficiente V de Aiken en un intervalo de confianza de 95%, demostrando límites inferiores a .64 en claridad, .69 en coherencia y el mismo valor en relevancia, lo que se atribuye como aceptable. En relación a la validez basada en la estructura interna, se evaluó a través de un análisis factorial confirmatorio, que demostró índices de carga factorial mayores a .46, los que se consideraron como aceptables. Por último, la confiabilidad fue analizada a través del Coeficiente Omega de McDonald, el cual arrojó valores superiores a .70 en cada escala, llegándose a la conclusión de que el instrumento es adecuado para evaluar el capital psicológico.

Escala de Compromiso Organizacional

Para evaluar la segunda variable, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional, elaborado en Estados Unidos por Meyer, Allen y Smith en el año 1993. La escala se compone de un total de 18 ítems, distribuidos en tres dimensiones establecidas por el Modelo de Tres Componentes de Compromiso Organizacional (TCM, por sus siglas en inglés) (Meyer y Allen, 1991, 1997) que conceptualiza el compromiso de los trabajadores de una organización: según el interés emocional de cada uno de ellos hacia la organización (Compromiso Afectivo), según el deseo u obligación de permanecer en su organización (Compromiso Normativo), y según la conexión emocional del trabajador hacia su organización (Compromiso de Continuidad). A través de una escala de contestación tipo Likert, que presenta siete posibles alternativas de respuesta, con puntuaciones que oscilan entre 1 a 7 puntos (donde 1 corresponde a “Totalmente En Desacuerdo”, 2 a “En Desacuerdo”, 3 a “Levemente En Desacuerdo”, 4 a “Ni De Acuerdo Ni en Desacuerdo”, 5 a “Levemente De Acuerdo”, 6 a “De Acuerdo”, y 7 a “Totalmente De Acuerdo”), cuya

sumatoria se comprende desde un mínimo de 6 a un máximo de 42 por cada factor del compromiso laboral, y está constituido de ítems tanto positivos (1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13), puede utilizarse para identificar el grado y perfil de compromiso laboral manifestado por los trabajadores dentro de una organización. Este cuestionario fue originalmente diseñado y validado en el primer artículo de Allen y Meyer (1990) sobre su conceptualización multidimensional del constructo de compromiso organizacional. Como parte de este estudio, se llevaron a cabo dos investigaciones. La primera, en base a datos recopilados de trabajadores de tiempo completo no sindicalizados de dos compañías manufactureras y una universidad, se enfocó en la creación de escalas para medir los componentes del compromiso organizacional. La segunda, al utilizar datos de empleados de tiempo completo no sindicalizados de tres entidades (un hospital, una tienda departamental minorista y una biblioteca universitaria), se centró en las correlaciones entre los componentes del compromiso organizacional y las variables consideradas como sus antecedentes. Los hallazgos, según un análisis de correlación canónica, señalan que los componentes afectivos y de continuidad del compromiso organizacional son constructos empíricamente distinguibles entre sí; no obstante, los factores afectivo y normativo se encuentran algo relacionados, pero son distinguibles entre sí.

Posteriormente, con el objetivo de verificar la generalización del Modelo de Tres Componentes de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1991) y su aplicación al ámbito del compromiso ocupacional, una nueva versión del instrumento fue sugerida y revisada. En esta versión, los enunciados del cuestionario difieren de los que Allen y Meyer (1990) originalmente redactaron. En el caso de la escala de compromiso afectivo, se eliminaron los dos ítems que presentaron los valores más débiles en el análisis factorial confirmatorio del estudio psicométrico del instrumento original, sin embargo, estos ítems fueron eliminados más por motivos de brevedad que por ser ítems inapropiados. En cuanto a la escala de

compromiso de continuidad, se eliminaron tres ítems (incluyendo dos con clave inversa). La escala de compromiso normativo fue la que experimento más cambios, ya que los ítems fueron reescritos para resaltar con mayor claridad el sentido de obligación hacia la organización que caracteriza a esta dimensión. La validez y confiabilidad fueron evaluadas tras su aplicación a dos grupos de estudio, uno compuesto por estudiantes de enfermería y el otro de enfermeras tituladas. Según los análisis factoriales confirmatorios y los análisis de correlación se demostró que esta nueva propuesta proporcionaba un apropiado ajuste factorial incluso tras ejecutar una corrección por el mayor número de parámetros estimados; asimismo, la fiabilidad se analizó a través del índice de Alfa de Cronbach, que indico valores mayores a .70 en cada escala, lo que es considerado como “Respetable”, demostrando que el instrumento contribuye a la predicción del comportamiento organizacional.

Figueroa (2016) investigó las propiedades psicométricas de este instrumento en una muestra de 508 trabajadores públicos del gobierno regional de La Libertad. La validez de constructo fue evaluada a través del cálculo de los índices de correlación de ítems y la elaboración de un análisis factorial confirmatorio, que desembocó en la aprobación de la estructura del instrumento, previamente establecida por los autores. Posteriormente, se analizó la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, lo que indico que el cuestionario en su conjunto presenta un índice de confiabilidad de .806, considerado como “Muy Bueno”; y en cuanto a sus dimensiones, el factor de compromiso afectivo obtuvo un valor de .748, el factor de compromiso de continuidad posee un valor de .746, y el factor de compromiso normativo consiguió un valor de .704., los que en su conjunto presentan una confiabilidad considerada como “Respetable”.

Asimismo, Quispe (2015) estudió las propiedades psicométricas de este cuestionario en una muestra de 323 empleados de una empresa privada del distrito de Villa El Salvador. Tras la aplicación de una prueba de jueces, y su cálculo estadístico a través de la V de Aiken, se obtuvieron valores altos y una significancia menor a .05, evidenciando la validez del instrumento, asimismo, el análisis factorial confirmó las tres dimensiones; y se demostró un alto índice de confiabilidad por consistencia interna por medio del índice de Alfa de Cronbach, cuya puntuación fue de .765. La investigación reveló que el marco multidimensional propuesto por los autores del instrumento es válido y confiable, haciendo posible que pueda ser utilizado dentro del contexto nacional.

Participantes

La población considerada para esta investigación estuvo constituida por trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya de la ciudad de Arequipa, cuya sumatoria total es de 301 integrantes.

La muestra total estuvo conformada por 207 empleados de la Municipalidad Distrital de Socabaya, de la ciudad de Arequipa. Sin embargo, 35 de los participantes no desarrollaron en su totalidad alguno o ambos de los instrumentos utilizados en esta investigación, y debido a ello no fueron considerados como parte del estudio. Por lo tanto, la muestra final estuvo compuesta por 172 trabajadores, cuyas edades oscilan entre los 18 y 75 años, siendo el patrón de muestreo aplicado en esta investigación de tipo no probabilístico y por conveniencia.

Tras desarrollar un análisis descriptivo, la distribución de la muestra es la siguiente:

Tabla 1

Datos sociodemográficos de la muestra

| | Categorías | Frecuencia | Porcentaje válido |
|-------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| Género | Masculino | 57 | 33.1 |
| | Femenino | 115 | 66.9 |
| | Total | 172 | 100.0 |
| Estado Civil | Soltero(a) | 83 | 48.3 |
| | Casado(a) | 50 | 29.1 |
| | Viudo(a) | 3 | 1.7 |
| | Divorciado(a) | 7 | 4.1 |
| | Conviviente | 29 | 16.9 |
| | Total | 172 | 100.0 |
| Régimen de Contratación | Régimen N°728 | 68 | 39.5 |
| | Régimen N°276 | 31 | 18.0 |
| | Régimen N°1057 | 15 | 8.7 |
| | Locación de Servicios | 58 | 33.7 |
| | Total | 172 | 100.0 |
| Área de Trabajo | Administrativos | 72 | 41.9 |
| | Casa de la Familia | 26 | 15.1 |
| | Seguridad Ciudadana | 15 | 8.7 |
| | Residuos Sólidos | 12 | 7.0 |
| | Áreas Verdes | 16 | 9.3 |
| | Limpieza Pública | 22 | 12.8 |
| | Gestión Tributaria | 9 | 5.2 |
| | Total | 172 | 100.0 |
| Grado de Instrucción | Secundaria Incompleta | 18 | 10.5 |
| | Secundaria Completa | 21 | 12.2 |
| | Universitaria Incompleta | 12 | 7.0 |
| | Universitaria Completa | 73 | 42.4 |
| | Técnica Incompleta | 16 | 9.3 |
| | Técnica Completa | 32 | 18.6 |
| | Total | 172 | 100.0 |

En la Tabla 1, se evidencia la distribución de la muestra según sus características sociodemográficas. En base a ello, con respecto al género, de un total de 172 participantes, 57 son masculinos y 115 son femeninos. Esto equivale a un 33.1% de participantes masculinos y un 66.9% de participantes femeninos.

En lo concerniente al estado civil, el 48.3% son solteros, lo que corresponde a 83 personas. El 29.1% de la muestra está casada, con un total de 50 personas. Las personas viudas representan el 1.7%, con 3 individuos en esta categoría. Un 4.1% de la muestra, equivalente a 7 personas, está divorciada. Por último, el 16.9%, es decir, 29 personas, se identifican como convivientes. En resumen, la mayor parte de la muestra está compuesta por personas solteras, seguidas por las casadas, mientras que las categorías de viudos, divorciados y convivientes tienen una menor representación.

En cuanto al régimen de contratación, el 39.5% de los empleados, es decir, 68 personas, se encuentran bajo el Régimen N°728. Un 18.0% de los empleados, correspondiente a 31 personas, está en el Régimen N°276. El Régimen N°1057 incluye al 8.7% de los empleados, lo que equivale a 15 personas. Además, el 33.7% de los empleados, es decir, 58 personas, están contratados bajo la modalidad de Locación de Servicios. En resumen, el Régimen N°728 es el más común entre los empleados de la muestra, seguido por la Locación de Servicios, el Régimen N°276 y, finalmente, el Régimen N°1057. Todos los empleados encuestados suman un total del 100% de la muestra.

En lo relativo al área de trabajo, la mayor parte trabaja en el área Administrativa, representando el 41.9% del total, es decir, 72 personas. El área de Casa de la Familia cuenta con el 15.1% de los empleados, lo que equivale a 26 personas. Seguridad Ciudadana emplea al 8.7% de los trabajadores, con 15 personas. En el área de Residuos Sólidos, trabajan el 7.0% de los empleados, que son 12 personas. El 9.3% de los empleados, es decir, 16 personas, están en Áreas Verdes. Limpieza Pública cuenta con el 12.8% de los empleados, sumando 22 personas.

Para finalizar, Gestión Tributaria tiene al 5.2% de los empleados, lo que corresponde a 9 personas. En resumen, la mayoría de los empleados se concentra en el área Administrativa, seguida por Casa de la Familia, Limpieza Pública, Áreas Verdes, Seguridad Ciudadana, Residuos Sólidos y Gestión Tributaria, abarcando así el 100% de la muestra.

Finalmente, en lo que se refiere al grado de instrucción, un 10.5% de las personas, equivalente a 18 individuos, tienen estudios de secundaria incompleta. Un 12.2%, representado por 21 personas, ha completado la secundaria. Los estudios universitarios incompletos son el nivel educativo de un 7.0% de la muestra, es decir, 12 personas. La mayoría, un 42.4% o 73 personas, han completado sus estudios universitarios, constituyendo el grupo más numeroso. En cuanto a la educación técnica, un 9.3% de la muestra, equivalente a 16 personas, tiene estudios técnicos incompletos, mientras que un 18.6%, representado por 32 personas, ha completado sus estudios técnicos. Así, la mayor parte de la muestra ha alcanzado un nivel educativo universitario completo, seguida por aquellos con estudios técnicos completos, con menor representación de los niveles de secundaria incompleta, secundaria completa, universitaria incompleta y técnica incompleta.

Criterios de Exclusión

- Personas que se rehusaron a participar de la investigación
- Personas en descanso médico o ausentes durante el periodo de aplicación de los instrumentos.
- Personas que no completaron la totalidad de los instrumentos.
- Personas que estén fuera del rango de edad establecido.

Procedimiento

Para la ejecución del presente trabajo, se llevó a cabo el siguiente procedimiento:
En primer lugar, tras la subsanación de una serie de observaciones, se entregó este proyecto de tesis a la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María.

Tras su aprobación, iniciaron las coordinaciones respectivas con la Municipalidad Distrital de Socabaya en relación al periodo de aplicación de los instrumentos que requeriría el presente estudio.

Después de establecer una fecha de evaluación y de reunir a los participantes en el momento señalado, se expuso una breve explicación acerca del propósito de esta investigación y de los instrumentos que la constituyen. Paralelamente, asociado a las pruebas psicológicas aplicadas, se hizo entrega de un formulario de consentimiento informado a cada uno de los participantes, con el propósito de que lo firmen y certifiquen su deseo de participar en esta investigación, de forma confidencial y voluntaria.

Los instrumentos fueron aplicados en una sola oportunidad de manera individual, y su conclusión requería de un tiempo aproximado de 30 minutos. Los trabajadores colocaron los siguientes datos: edad, género, estado civil, régimen de contratación, área de trabajo y grado de instrucción; asimismo, se resolvieron consultas y atendieron dudas que surgieron durante el tiempo de aplicación de los dos instrumentos.

Con el formato de consentimiento firmado y las evaluaciones psicológicas recolectadas, se identificó y descarto aquellos cuestionarios que fueron entregados sin terminar o inconclusos, pues dicha condición formaba parte de los criterios de exclusión considerados. Finalmente, las evaluaciones restantes fueron calificadas y sus puntajes recopilados en una base de datos para su posterior análisis estadístico.

Consideraciones Éticas

Esta investigación fue redactada siguiendo las disposiciones y normativas establecidas en la séptima edición del Manual de Publicaciones de la Asociación Americana de Psicología (2019). Adicionalmente, se tuvo en consideración una serie de directrices éticas y morales, establecidas a partir de las normas instauradas por el Colegio de Psicólogos del Perú (2018), a través de su código de ética y deontología. Particularmente, este estudio se llevó a cabo

tomando en cuenta estatutos como el artículo N°24, que establece que cada investigación debe de incluir un documento capaz de avalar, de manera escrita, la participación de cada sujeto de estudio.

Asimismo, para aceptar la originalidad de este trabajo, el artículo N°26 establece que cualquier psicólogo que considere la posibilidad de publicar su trabajo de investigación debe de respetar la información que obtuvo de otros autores. Basados en ello, acciones como el plagio o la falsificación deben de evitarse, incluso si los resultados de la investigación desarrollada no son los esperados.

Finalmente, con el propósito de mantener el anonimato de los participantes en el estudio, el artículo N°36 señala que para fines de investigación el psicólogo debe de conservar, tanto en el proceso de recopilación de datos, así como en la calificación y extracción de los resultados, la confidencialidad de los sujetos de estudio.

Análisis de Datos

En la presente investigación, el análisis estadístico de los datos obtenidos se llevó a cabo en diferentes fases. En primer lugar, los datos de estudio fueron recopilados y codificados en un banco de datos del software Microsoft Excel 2021, y a partir de allí fueron exportados al software de análisis estadístico IBM SPSS (Versión 26). En segundo lugar, se usaron estadísticos descriptivos para establecer las características de la muestra en torno al género, estado civil, régimen de contratación, área de trabajo y grado de instrucción.

Posteriormente, con el objetivo de evaluar los niveles de las variables en base a rasgos distintivos como el género y el régimen laboral, se elaboraron los baremos del instrumento en base a la guía propuesta por Benito y Usuriaga (2023). Particularmente y para su uso único en este trabajo, se calcularon baremos mediante cuartiles. Finalmente, se realizó un análisis de normalidad, y su ejecución demostró la necesidad del uso de estadísticos no paramétricos para la identificación de los objetivos planteados.



Resultados

A continuación, se expone los resultados de esta investigación, iniciando con el análisis de normalidad, y luego mostrando cada uno de los objetivos previamente establecidos:

Tabla 2

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|---------------------------|--------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Capital Psicológico | .080 | 172 | .009 |
| Compromiso Organizacional | .047 | 172 | .200 |

En la Tabla 2, se aprecia un análisis de normalidad ejecutado a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov en ambas variables de estudio. Los resultados establecen que la variable “Capital Psicológico” obtuvo un valor de .080 en el estadístico analizado, así como un índice de significancia equivalente a .009 ($p < .05$), lo que sugiere que sus datos no siguen una distribución normal. Por el contrario, los resultados adquiridos por la variable “Compromiso Organizacional” indican un valor de .047 en el estadístico evaluado, al igual que un índice de significancia equivalente a .200 ($p > .05$), lo que revela que sus datos poseen una distribución normal. Por lo tanto, al analizar individualmente cada variable, se utilizarán pruebas no paramétricas para la primera variable, y pruebas paramétricas para la segunda variable; además de investigar su correlación a través del coeficiente de correlación ρ de Spearman, ya que solo una de ellas manifiesta una distribución normal.

Tabla 3

Correlación entre capital psicológico y compromiso laboral

| | | | Capital psicológico | Compromiso laboral |
|--------------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Capital psicológico | Coefficiente de correlación | 1.000 | .435 |
| | | Valor <i>p</i> | . | < .01 |
| | | n | 172 | 172 |
| | Compromiso laboral | Coefficiente de correlación | .435 | 1.000 |
| | | Valor <i>p</i> | < .01 | . |
| | | n | 172 | 172 |

En la Tabla 3, se observa los resultados de la matriz de correlación de las variables investigadas. Utilizando el estadístico *rho* de Spearman, a partir de un nivel de significancia inferior a .01, se establece que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa; asimismo, el coeficiente de correlación es equivalente a .435, lo que señala que las variables poseen un índice de correlación positivo y moderado. En consecuencia, el capital psicológico y el compromiso organizacional disponen de una relación positiva y significativa.

Tabla 4

Nivel de capital psicológico

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 47 | 27.3% |
| Medio | 74 | 43.0% |
| Alto | 51 | 29.7% |
| Total | 172 | 100.0 |

En la Tabla 4, alusiva a la distribución de niveles de capital psicológico, se observa que el 27.3% de los trabajadores manifiestan un nivel bajo de esta variable, el 43% exhibe un nivel moderado, y un 29.7% presume de un nivel alto. De tal manera que la mayoría de trabajadores ostenta un moderado grado de capital psicológico, favoreciendo su capacidad de enfrentar situaciones adversas con optimismo, esperanza, autoeficacia y resiliencia.

Tabla 5
Nivel de capital psicológico según edad

| | | Capital Psicológico | | | | | | Total | |
|-------|--------------|---------------------|-------|----------|-------|------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Edad | 20 – 35 Años | 16 | 9.3% | 21 | 12.2% | 10 | 5.8% | 47 | 27.3% |
| | 36 – 50 Años | 22 | 12.8% | 39 | 22.7% | 33 | 19.2% | 94 | 54.7% |
| | 51 – 80 Años | 9 | 5.2% | 14 | 8.1% | 8 | 4.7% | 31 | 18.0% |
| Total | | 47 | 27.3% | 74 | 43% | 51 | 29.7% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 5, concerniente al grado de capital psicológico según edad, es necesario destacar que se agruparon las edades de los trabajadores en tres grupos etarios, según la clasificación establecida por Armstrong (2019). En el grupo de 20 a 35 años, equivalente al 27.3% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 9.3% de los trabajadores presentan un nivel bajo, el 12.2% exhibe un nivel moderado, y un 5.8% se ubica en un nivel alto. Por otro lado, en la agrupación de 36 a 50 años, equivalente al 54.7% de la totalidad de la muestra, se observa que el 12.8% de los colaboradores manifiestan un nivel bajo, el 22.7% muestra un nivel moderado, y un 19.2% dispone de un nivel alto. Finalmente, en la agrupación de 51 a 80 años, equivalente al 18% de la totalidad de la muestra, se ve que el 5.2% de empleados corresponden a un nivel bajo, el 8.1% a un nivel moderado, y un 4.7% pertenecen al nivel alto. En conjunto, los resultados resaltan la prevalencia del nivel moderado en cada categoría; asimismo, el grupo de trabajadores entre 36 a 50 años representa la agrupación con mayor proporción de sujetos en la muestra, e incluso expone la mayor cantidad de individuos con un capital psicológico alto.

Tabla 6

Nivel de capital psicológico según género

| | | Capital Psicológico | | | | | | Total | |
|--------|-----------|---------------------|-------|----------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | | |
| | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | | |
| Género | Masculino | 14 | 8.1% | 27 | 15.7% | 16 | 9.3% | 57 | 33.1% |
| | Femenino | 33 | 19.2% | 47 | 27.3% | 35 | 20.3% | 115 | 66.9% |
| Total | | 47 | 27.3% | 74 | 43.0% | 51 | 29.7% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 6, relacionada al grado de capital psicológico según género, destaca una mayor presencia de mujeres que participaron en el estudio. Dentro del grupo masculino, equivalente al 33.1% de la totalidad de la muestra, se observa que el 8.1% manifiesta un nivel bajo, el 15.7% exhibe un nivel moderado, y un 9.3% evidencia un nivel alto. Asimismo, en la agrupación femenina, que comprende el 66.9% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 19.2% presenta un nivel bajo, el 27.3% muestra un nivel moderado, y un 20.3% obtuvo un nivel alto. De manera global, llama la atención la prevalencia del nivel moderado en cada categoría; asimismo, el grupo femenino demuestra una mayor proporción de individuos con un capital psicológico alto, lo que podría estar relacionado con la mayor distribución de participantes femeninos en el estudio.

Tabla 7

Nivel de capital psicológico según estado civil

| | | Capital Psicológico | | | | | | Total | |
|--------------|---------------|---------------------|-------|----------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | | |
| | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | | |
| Soltero(a) | | 26 | 15.1% | 35 | 20.3% | 22 | 12.8% | 83 | 48.3% |
| Casado(a) | | 15 | 8.7% | 19 | 11.0% | 16 | 9.3% | 50 | 29.1% |
| Estado Civil | Viudo(a) | 0 | 0% | 2 | 1.2% | 1 | 0.6% | 3 | 1.7% |
| | Divorciado(a) | 1 | 0.6% | 2 | 1.2% | 4 | 2.3% | 7 | 4.1% |
| | Conviviente | 5 | 2.9% | 16 | 9.3% | 8 | 4.7% | 29 | 16.9% |
| Total | | 47 | 27.3% | 74 | 43.0% | 51 | 29.7% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 7, correspondiente al grado de capital psicológico según estado civil, se revelan diversos patrones según la condición marital. Del grupo de solteros, equivalente al 48.3% de la totalidad de la muestra, se ve que el 15.1% registra un nivel bajo, el 20.3% se sitúa en un nivel moderado, y un 12.8% alcanza un nivel alto. Por otra parte, en el grupo de casados, equivalente al 29.1% de la totalidad de la muestra, se observa que el 8.7% manifiesta un nivel bajo, el 11% se ubica en un nivel moderado, y un 9.3% obtuvo un nivel alto. Asimismo, en el grupo de viudos, equivalente al 1.7% de la totalidad de la muestra, destaca la ausencia de trabajadores que ostenten un nivel bajo, y se aprecia que el 1.2% de ellos demuestran un nivel moderado, y un 0.6% evidencia un nivel alto. Por otro lado, en el grupo de divorciados, equivalente al 4.1% de la totalidad de la muestra, se exhibe que el 0.6% evidencia un nivel bajo, el 1.2% presenta un nivel moderado, y un 2.3% se encuentra en un nivel alto. Finalmente, en el grupo de convivientes, equivalente al 16.9% de la totalidad de la muestra, se percibe que el 2.9% muestra un nivel bajo, el 9.3% posee un nivel moderado, y un 4.7% tiene un nivel alto. Desde una perspectiva general, y sin considerar al conjunto de individuos divorciados, sobresale la predominancia del nivel moderado en cada categoría; asimismo, el grupo de solteros representa la agrupación con mayor proporción de individuos en la muestra, e incluso expone una mayor cantidad de sujetos con un capital psicológico alto.

Tabla 8
Nivel de capital psicológico según régimen de contratación

| | | Capital Psicológico | | | | | | Total | |
|----------------------------|-----------------------|---------------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | | |
| | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % |
| | Régimen N°728 | 15 | 8.7% | 28 | 16.3% | 25 | 14.5% | 68 | 39.5% |
| Régimen de Contratación | Régimen N°276 | 10 | 5.8% | 12 | 7.0% | 9 | 5.2% | 31 | 18.0% |
| | Régimen N°1057 | 4 | 2.3% | 7 | 4.1% | 4 | 2.3% | 15 | 8.7% |
| | Locación de Servicios | 18 | 10.5% | 27 | 15.7% | 13 | 7.6% | 58 | 33.7% |
| | Total | 47 | 27.3% | 74 | 43.0% | 51 | 29.7% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 8, relativa al grado de capital psicológico según régimen de contratación, se establecen múltiples patrones según la política contractual. Dentro del régimen de contratación N°728, equivalente al 39.5% de la totalidad de la muestra, se exhibe que el 8.7% se sitúa en un nivel bajo, el 16.3% presenta en un nivel moderado, y un 14.5% posee un nivel alto. Por otro lado, dentro del régimen de contratación N°276, equivalente al 18% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 5.8% se ubica en un nivel bajo, el 7% manifiesta un nivel moderado, y un 5.2% muestra un nivel alto. Por otra parte, dentro del régimen de contratación N°1057, equivalente al 8.7% de la totalidad de la muestra, se observa que el 2.3% se encuentra en un nivel bajo, el 4.1% experimenta un nivel moderado, y un 2.3% se registra un nivel alto. Finalmente, en la agrupación de trabajadores empleados a través de un contrato de locación de servicios, equivalente al 33.7% de la totalidad de la muestra, se ve que el 10.5% obtuvo un nivel bajo, el 15.7% demuestra un nivel moderado, y un 7.6% obtuvo un nivel alto. En general, se distingue la mayor proporción del nivel moderado en cada categoría; adicionalmente, el régimen de contratación N°728 representa la agrupación con mayor distribución de trabajadores en la muestra, e incluso refiere una mayor cantidad de sujetos con un capital psicológico alto.

Tabla 9
Nivel de capital psicológico según grado académico

| | | Capital Psicológico | | | | | | Total | |
|--------------------|--------------------------|---------------------|-------|----------|-------|------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | n | % |
| | | n | % | n | % | n | % | | |
| Grado Académico | Secundaria Incompleta | 4 | 2.3% | 8 | 4.7% | 6 | 3.5% | 18 | 10.5% |
| | Secundaria Completa | 5 | 2.9% | 7 | 4.1% | 9 | 5.2% | 21 | 12.2% |
| | Universitaria Incompleta | 3 | 1.7% | 4 | 2.3% | 5 | 2.9% | 12 | 7.0% |
| | Universitaria Completa | 22 | 12.8% | 36 | 20.9% | 15 | 8.7% | 73 | 42.4% |
| | Técnica Incompleta | 2 | 1.2% | 8 | 4.7% | 6 | 3.5% | 16 | 9.3% |
| | Técnica Completa | 11 | 6.4% | 11 | 6.4% | 10 | 5.8% | 32 | 18.6% |
| | Total | 47 | 27.3% | 74 | 43.0% | 51 | 29.7% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 9, referente al nivel de capital psicológico según grado académico, se presentan un conjunto de patrones según el nivel educativo manifestado. Dentro de la agrupación con secundaria incompleta, equivalente al 10.5% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 2.3% demuestra un nivel bajo, el 4.7% se encuentra en un nivel moderado, y un 3.5% evidencia un nivel alto. Adicionalmente, dentro de la agrupación con secundaria completa, equivalente al 12.2% de la totalidad de la muestra, se ve que el 2.9% experimenta un nivel bajo, el 4.1% registra un nivel moderado, y un 5.2% se sitúa en un nivel alto. Por otra parte, dentro de la agrupación con instrucción universitaria incompleta, equivalente al 7% de la totalidad de la muestra, se indica que el 1.7% se ubica en un nivel bajo, el 2.3% muestra un nivel moderado, y un 2.9% alcanza un nivel alto. Además, dentro de la agrupación con instrucción universitaria completa, equivalente al 42.4% de la totalidad de la muestra, se exhibe que el 12.8% posee un nivel bajo, el 20.9% consiguió un nivel moderado, y un 8.7% obtuvo un nivel alto. Por otro lado, dentro de la agrupación con instrucción técnica incompleta, equivalente al 9.3% de la totalidad de la muestra, se percibe que el 1.2% expone un nivel bajo, el 4.7% tiene un nivel moderado, y un 3.5% ocupa un nivel alto. Finalmente, dentro de la agrupación con instrucción técnica completa, equivalente al 18.6% de la totalidad de la muestra, se señala que el 6.4% revela un nivel bajo, el 6.4% declara un nivel moderado, y un 5.8% aparece con un nivel alto. En resumen, únicamente en los grupos de individuos con secundaria incompleta, así como aquellos con educación universitaria completa e instrucción técnica incompleta, destaca la preponderancia del nivel moderado; también resalta la distribución equivalente de sujetos con un nivel bajo y moderado en el grupo de sujetos con estudios técnicos culminados; asimismo, el grupo con instrucción universitaria completa representa el grupo con mayor proporción de individuos en la muestra, e incluso expone una mayor cantidad de sujetos con un capital psicológico alto.

Tabla 10

Comparación del capital psicológico según edad

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>H de Kruskal-Wallis</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|----------|-----------|----------------------------|----------|
| 20 – 35 Años | 47 | 66.94 | 6.602 | | |
| 36 – 50 Años | 94 | 69.38 | 5.718 | 4.323 | .115 |
| 51 – 80 Años | 31 | 67.97 | 5.805 | | |

En la Tabla 10, se especifica si existen diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo a la categorización de la edad establecidas por Armstrong (2019). En este sentido, el estadístico *H* de Kruskal-Wallis es equivalente a 4.323, y el índice de significancia es igual a .115 ($p > .05$), lo que indica que no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico difiere según la edad de los trabajadores.

Tabla 11

Comparación del capital psicológico según género

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>U de Mann Whitney</i> | <i>p</i> |
|-----------|----------|----------|-----------|--------------------------|----------|
| Masculino | 57 | 68.95 | 5.556 | | |
| Femenino | 115 | 68.22 | 6.285 | 3.160.500 | .703 |

En la Tabla 11, se indica si existen diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo al género de los trabajadores. En este sentido, el estadístico *U* de Mann Whitney es equivalente a 3.160.500, y el índice de significancia es igual a .703 ($p > .05$), lo que indica que no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico varía dependiendo del género de los colaboradores.

Tabla 12

Comparación del capital psicológico según estado civil

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>H de Kruskal-Wallis</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|----------|-----------|----------------------------|----------|
| Soltero(a) | 83 | 67.77 | 6.564 | | |
| Casado(a) | 50 | 68.88 | 5.892 | | |
| Viudo(a) | 3 | 71.67 | 5.508 | 2.350 | .672 |
| Divorciado(a) | 7 | 70 | 3 | | |
| Conviviente | 29 | 69 | 5.345 | | |

En la Tabla 12, se detalla si existen diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo al estado civil de los empleados. En este sentido, el estadístico H de Kruskal-Wallis es equivalente a 2.350, y el índice de significancia es igual a .672 ($p > .05$), lo que indica que no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico es diferente según el estado civil de los empleados.

Tabla 13

Comparación del capital psicológico según régimen de contratación

| Grupo | n | M | DE | H de Kruskal-Wallis | p |
|-----------------------|-----|-------|-------|-----------------------|------|
| Régimen N°728 | 68 | 69.69 | 6.082 | 6.212 | .102 |
| Régimen N°276 | 31 | 67.74 | 5.668 | | |
| Régimen N°1057 | 15 | 69.13 | 5.668 | | |
| Locación de Servicios | 58 | 67.22 | 6.136 | | |

En la Tabla 13, se muestra si existen diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo al régimen de contratación de los empleados. En este sentido, el estadístico H de Kruskal-Wallis es equivalente a 6.212, y el índice de significancia es igual a .102 ($p > .05$), lo que indica que no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico es distinto según el régimen de contratación de los subordinados.

Tabla 14

Comparación del capital psicológico según grado académico

| Grupo | n | M | DE | H de Kruskal-Wallis | p |
|--------------------------|-----|-------|-------|-----------------------|------|
| Secundaria Incompleta | 18 | 69.50 | 6.176 | 4.341 | .501 |
| Secundaria Completa | 21 | 69.62 | 6.523 | | |
| Universitaria Incompleta | 12 | 69.08 | 5.823 | | |
| Universitaria Completa | 73 | 68.11 | 4.990 | | |
| Técnica Incompleta | 16 | 70.06 | 5.372 | | |
| Técnica Completa | 32 | 66.88 | 7.975 | | |

En la Tabla 14, se aprecia si existen diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo al grado académico manifestado por los colaboradores. En este sentido, el estadístico H de Kruskal-Wallis es equivalente a 4.341, y el índice de significancia es igual a .501 ($p > .05$), lo que indica que no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico difiere según el grado académico de los trabajadores.

Tabla 15
Nivel de compromiso organizacional

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 51 | 29.7% |
| Medio | 73 | 42.4% |
| Alto | 48 | 27.9% |
| Total | 172 | 100.0% |

En la Tabla 15, que trata sobre la distribución de los niveles de compromiso organizacional, se aprecia que el 29.7% de los colaboradores presentan un nivel bajo de esta variable, el 42.4% demuestran un nivel moderado, y un 27.9% evidencian un nivel alto. Por lo tanto, la mayoría de trabajadores ostenta un moderado grado de compromiso organizacional, lo que podría traducirse en que se sienten identificados con su lugar de trabajo y, en consecuencia, expresan una mayor motivación y disposición a contribuir con las metas de la organización.

Tabla 16
Nivel de compromiso organizacional según edad

| | Compromiso Organizacional | | | | | | Total | | |
|-------|---------------------------|----|----------|----|----------|----|----------|-----|--------|
| | Bajo | | Moderado | | Alto | | | | |
| | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | |
| Edad | 20 – 35 Años | 16 | 9.3% | 20 | 11.6% | 11 | 6.4% | 47 | 27.3% |
| | 36 – 50 Años | 27 | 15.7% | 42 | 24.4% | 25 | 14.5% | 94 | 54.7% |
| | 51 – 80 Años | 8 | 4.7% | 11 | 6.4% | 12 | 7.0% | 31 | 18.0% |
| Total | | 51 | 29.7% | 73 | 42.4% | 48 | 27.9% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 16, referente al grado de compromiso organizacional según edad, es relevante señalar que se clasificaron las edades de los trabajadores en tres grupos etarios, según la categorización establecida por Armstrong (2019). En el grupo de 20 a 35 años, que representa el 27.3% de la totalidad de la muestra, se observa que el 9.3% de los trabajadores muestran un nivel bajo, el 11.6% manifiesta un nivel moderado, y un 6.4% se sitúa en un nivel alto. Por otro lado, en la agrupación de 36 a 50 años, que representa el 54.7% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 15.7% de los colaboradores exhiben un nivel bajo, el 24.4% presentan un nivel moderado, y un 14.5% posee un nivel alto. Finalmente, en la categoría de 51 a 80 años, que representa el 18% de la totalidad de la muestra, se ve que el 4.7% de empleados se encuentran en un nivel bajo, el 6.4% en un nivel moderado, y un 7% pertenecen al nivel alto. En general, los hallazgos destacan la prevalencia del nivel moderado en las dos primeras agrupaciones mencionadas; así como la reincidencia de una mayor proporción de sujetos con un compromiso organizacional alto dentro del grupo de 36 a 50 años.

Tabla 17
Nivel de compromiso organizacional según género

| | | Compromiso Organizacional | | | | | | Total | |
|--------|-----------|---------------------------|-------|----------|-------|------|-------|-------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | n | % |
| | | n | % | n | % | N | % | | |
| Género | Masculino | 21 | 12.2% | 24 | 14.0% | 12 | 7.0% | 57 | 33.1% |
| | Femenino | 30 | 17.4% | 49 | 28.5% | 36 | 20.9% | 115 | 66.9% |
| | Total | 51 | 29.7% | 73 | 42.4% | 48 | 27.9% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 17, asociada al grado de compromiso organizacional según género, resalta una mayor presencia de mujeres que participaron en la investigación. Dentro del género masculino, que representa el 33.1% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 12.2% presenta un nivel bajo, el 14% muestra un nivel moderado, y un 7% se sitúa en un nivel alto. Asimismo, dentro del género femenino, que representa el 66.9% de la totalidad de la muestra, se observa que el 17.4% manifiesta un nivel bajo, el 28.5% evidencia un nivel moderado, y un

20.9% alcanzo un nivel alto. En términos generales, los hallazgos destacan la prevalencia del nivel moderado en cada categoría; adicionalmente, el género femenino registra una mayor proporción de personas con un compromiso organizacional alto, posiblemente debido a que la composición total de la muestra refleja una presencia mayoritaria de mujeres.

Tabla 18

Nivel de compromiso organizacional según estado civil

| | Compromiso Organizacional | | | | | | Total | | |
|--------------|---------------------------|-------|----------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | Bajo | | Moderado | | Alto | | n | % | |
| | n | % | n | % | N | % | | | |
| Estado Civil | Soltero(a) | 24 | 14.0% | 33 | 19.2% | 26 | 15.1% | 83 | 48.3% |
| | Casado(a) | 13 | 7.6% | 24 | 14.0% | 13 | 7.6% | 50 | 29.1% |
| | Viudo(a) | 0 | 0% | 3 | 1.7% | 0 | 0% | 3 | 1.7% |
| | Divorciado(a) | 3 | 1.7% | 2 | 1.2% | 2 | 1.2% | 7 | 4.1% |
| | Conviviente | 11 | 6.4% | 11 | 6.4% | 7 | 4.1% | 29 | 16.9% |
| Total | 51 | 29.7% | 73 | 42.4% | 48 | 27.9% | 172 | 100.0% | |

En la Tabla 18, relacionada al grado de compromiso organizacional según estado civil, se evidencian diversos patrones en función de la condición marital. Dentro del grupo de solteros, que representa el 48.3% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 14% experimenta un nivel bajo, el 19.2% se encuentra en un nivel moderado, y un 15.1% obtuvo un nivel alto. Por otro lado, dentro del grupo de casados, que representa el 29.1% de la totalidad de la muestra, se exhibe que el 7.6% presenta un nivel bajo, el 14% se sitúa en un nivel moderado, y un 7.6% alcanza un nivel alto. Asimismo, dentro del grupo de viudos, que representa el 1.7% de la totalidad de la muestra, sobresale el vacío de trabajadores que corresponderían a los niveles bajo y alto, y se percibe que el 1.2% de ellos manifiestan un nivel moderado. Por otra parte, dentro del grupo de divorciados, que representa el 4.1% de la totalidad de la muestra, se ve que el 1.7% registra un nivel bajo, el 1.2% se ubica en un nivel moderado, y un 1.2% posee un nivel alto. Finalmente, dentro del grupo de convivientes, que

representa el 16.9% de la totalidad de la muestra, se observa que el 6.4% demuestra un nivel bajo, el 6.4% evidencia un nivel moderado, y un 4.1% tiene un nivel alto. En términos generales, y sin considerar al conjunto de sujetos divorciados y convivientes, sobresale la predominancia del nivel moderado en cada categoría; aparte de eso, la agrupación de convivientes cuenta con la misma cantidad de trabajadores dentro del nivel bajo y moderado; además, la agrupación de solteros representa el grupo con mayor proporción de sujetos en la muestra, e incluso expone una mayor cantidad de individuos con un compromiso organizacional alto.

Tabla 19

Nivel de compromiso organizacional según régimen de contratación

| | | Compromiso Organizacional | | | | | | Total | |
|----------------------------|-----------------------|---------------------------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | | |
| | | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % | <i>n</i> | % |
| Régimen de Contratación | Régimen N°728 | 22 | 12.8% | 24 | 14.0% | 22 | 12.8% | 68 | 39.5% |
| | Régimen N°276 | 6 | 3.5% | 16 | 9.3% | 9 | 5.2% | 31 | 18.0% |
| | Régimen N°1057 | 6 | 3.5% | 5 | 2.9% | 4 | 2.3% | 15 | 8.7% |
| | Locación de Servicios | 17 | 9.9% | 28 | 16.3% | 13 | 7.6% | 58 | 33.7% |
| Total | | 51 | 29.7% | 73 | 42.4% | 48 | 27.9% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 19, alusiva al grado de compromiso organizacional según régimen de contratación, se establecen múltiples patrones según la política contractual. Dentro del régimen de contratación N°728, que representa el 39.5% de la totalidad de la muestra, se ve que el 12.8% manifiesta un nivel bajo, el 14% muestra un nivel moderado, y un 12.8% tiene un nivel alto. Por otra parte, dentro del régimen de contratación N°276, que representa el 18% de la totalidad de la muestra, se indica que el 3.5% se encuentra en un nivel bajo, el 9.3% registra un nivel moderado, y un 5.2% alcanza un nivel alto. Por otro lado, dentro del régimen de contratación N°1057, que representa el 8.7% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 3.5% exhibe en un nivel bajo, el 2.9% evidencia un nivel moderado, y un 2.3% experimenta

un nivel alto. Finalmente, en el conjunto de colaboradores empleados a través de un contrato de locación de servicios, que representan el 33.7% de la totalidad de la muestra, se ve que el 9.9% demuestra un nivel bajo, el 16.3% se ubica en un nivel moderado, y un 7.6% se sitúa en nivel alto. En general, y sin considerar al grupo de trabajadores contratados bajo el régimen N°1057, se distingue la mayor proporción de participantes en el nivel moderado; adicionalmente, el régimen de contratación N°728 constituye el grupo con mayor distribución de trabajadores en la muestra, e incluso refiere una mayor cantidad de individuos con un compromiso organizacional alto.

Tabla 20
Nivel de compromiso organizacional según grado académico

| | | Compromiso Organizacional | | | | | | Total | |
|--------------------|--------------------------|---------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | | Bajo | | Moderado | | Alto | | | |
| | | <i>n</i> | <i>%</i> | <i>N</i> | <i>%</i> | <i>n</i> | <i>%</i> | <i>n</i> | <i>%</i> |
| Grado Académico | Secundaria Incompleta | 6 | 3.5% | 5 | 2.9% | 7 | 4.1% | 18 | 10.5% |
| | Secundaria Completa | 5 | 2.9% | 12 | 7.0% | 4 | 2.3% | 21 | 12.2% |
| | Universitaria Incompleta | 4 | 2.3% | 5 | 2.9% | 3 | 1.7% | 12 | 7.0% |
| | Universitaria Completa | 19 | 11.0% | 36 | 20.9% | 18 | 10.5% | 73 | 42.4% |
| | Técnica Incompleta | 5 | 2.9% | 4 | 2.3% | 7 | 4.1% | 16 | 9.3% |
| | Técnica Completa | 12 | 7.0% | 11 | 6.4% | 9 | 5.2% | 32 | 18.6% |
| | Total | 51 | 29.7% | 73 | 42.4% | 48 | 27.9% | 172 | 100.0% |

En la Tabla 20, concerniente al nivel de compromiso organizacional según el grado académico, se exhibe una serie de patrones según el nivel educativo manifestado. Dentro del grupo con secundaria incompleta, que representa el 10.5% de la totalidad de la muestra, se indica que el 3.5% obtuvo un nivel bajo, el 2.9% registra un nivel moderado, y un 4.1% experimenta un nivel alto. Además, dentro del grupo con secundaria completa, que representa el 12.2% de la totalidad de la muestra, se exhibe que el 2.9% se sitúa en un nivel bajo, el 7% manifiesta un nivel moderado, y un 2.3% tiene un nivel alto. Por otro lado, dentro del grupo con instrucción universitaria incompleta, que representa el 7% de la totalidad de la muestra, se

observa que el 2.3% evidencia un nivel bajo, el 2.9% se ubica un nivel moderado, y un 1.7% se encuentra en un nivel alto. Adicionalmente, dentro del grupo con instrucción universitaria completa, que representa el 42.4% de la totalidad de la muestra, se aprecia que el 11% presenta un nivel bajo, el 20.9% demuestra un nivel moderado, y un 10.5% posee un nivel alto. Por otra parte, dentro del grupo con instrucción técnica incompleta, que representa el 9.3% de la totalidad de la muestra, se señala que el 2.9% muestra un nivel bajo, el 2.3% aparece con un nivel moderado, y un 4.1% alcanza un nivel alto. Finalmente, dentro del grupo con instrucción técnica completa, que representa el 18.6% de la totalidad de la muestra, se ve que el 7% ocupa un nivel bajo, el 6.4% corresponde a un nivel moderado, y un 5.2% se clasifica en un nivel alto. Como síntesis, específicamente en la agrupación de individuos con secundaria completa, así como aquellos con educación universitaria completa e incompleta, destaca la predominancia del nivel moderado; asimismo, aquellos con instrucción universitaria completa simbolizan el grupo con la proporción de individuos más grande de la muestra, y con la mayor cantidad de individuos con un compromiso organizacional alto.

Tabla 21
Comparación del compromiso organizacional según edad

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| 20 – 35 Años | 47 | 76.21 | 15.731 | | |
| 36 – 50 Años | 94 | 76.94 | 16.166 | 1.272 | .283 |
| 51 – 80 Años | 31 | 81.84 | 18.301 | | |

En la Tabla 21, se aprecia si existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional, de acuerdo a las escalas de la edad sugeridas por Armstrong (2019). En este sentido, a través de un análisis de varianzas (ANOVA), se obtuvo un estadístico *F* de Fisher igual a 1.272, y un índice de significancia equivalente a .283 ($p > .05$), lo que establece que no hay evidencia suficiente para indicar que el compromiso organizacional es distinto conforme a la edad de los colaboradores.

Tabla 22

Comparación del compromiso organizacional según género

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-----------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Masculino | 57 | 75.42 | 17.190 | -1.235 | .218 |
| Femenino | 115 | 78.71 | 16.077 | | |

En la Tabla 22, se muestra si existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional según el género. En este sentido, al comparar medias a través de un análisis *t* para muestras independientes, se obtuvo un estadístico *t* de Student igual a -1.235, y un índice de significancia equivalente a .218 ($p > .05$), lo que establece que no hay evidencia suficiente para indicar que el compromiso organizacional es distinto conforme al género de los colaboradores.

Tabla 23

Comparación del compromiso organizacional según estado civil

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|---------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Soltero(a) | 83 | 78.57 | 15.7 | .328 | .859 |
| Casado(a) | 50 | 77.34 | 15.03 | | |
| Viudo(a) | 3 | 76.67 | 3.786 | | |
| Divorciado(a) | 7 | 80.43 | 20.395 | | |
| Conviviente | 29 | 74.83 | 20.923 | | |

En la Tabla 23, se detalla si existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional, de acuerdo al estado civil de los colaboradores. En este sentido, a través de un análisis de varianzas (ANOVA), se obtuvo un estadístico *F* de Fisher igual a .328, y un índice de significancia equivalente a .859 ($p > .05$), lo que establece que no hay evidencia suficiente para indicar que el compromiso organizacional es distinto conforme al estado civil de los colaboradores.

Tabla 24

Comparación del compromiso organizacional según régimen de contratación

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Régimen N°728 | 68 | 77.71 | 18.352 | .796 | .498 |
| Régimen N°276 | 31 | 81.26 | 14.931 | | |
| Régimen N°1057 | 15 | 74.40 | 15.752 | | |
| Locación de Servicios | 58 | 76.41 | 15.13 | | |

En la Tabla 24, se señala si existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional, de acuerdo al régimen de contratación de los colaboradores. En este sentido, a través de un análisis de varianzas (ANOVA), se obtuvo un estadístico *F* de Fisher igual a .796, y un índice de significancia equivalente a .498 ($p > .05$), lo que establece que no hay evidencia suficiente para indicar que el compromiso organizacional es distinto conforme al régimen de contratación de los colaboradores.

Tabla 25

Comparación del compromiso organizacional según grado académico

| Grupo | <i>n</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--------------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|
| Secundaria Incompleta | 18 | 79.56 | 16.815 | .237 | .946 |
| Secundaria Completa | 21 | 76.38 | 14.323 | | |
| Universitaria Incompleta | 12 | 79.75 | 17.597 | | |
| Universitaria Completa | 73 | 77.32 | 15.694 | | |
| Técnica Incompleta | 16 | 80 | 24.326 | | |
| Técnica Completa | 32 | 76.06 | 15.21 | | |

En la Tabla 25, se especifica si existen diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional, de acuerdo al grado académico de los colaboradores. En este sentido, a través de un análisis de varianzas (ANOVA), se obtuvo un estadístico *F* de Fisher igual a .237, y un índice de significancia equivalente a .946 ($p > .05$), lo que establece que no hay evidencia suficiente para indicar que el compromiso organizacional es distinto conforme al grado académico de los colaboradores.

Tabla 26
Correlación entre dimensiones del capital psicológico y componentes del compromiso organizacional

| | | Resiliencia | Optimismo | Esperanza | Autoeficacia | Compromiso Afectivo | Compromiso de Continuidad | Compromiso Normativo |
|---------------------------------|----------------|-------------|-----------|-----------|--------------|------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Resiliencia | <i>r</i> | 1.000 | .390** | .453** | .419** | .219** | .252** | .242** |
| | <i>Valor p</i> | . | .000 | .000 | .000 | .004 | .001 | .001 |
| Optimismo | <i>r</i> | .390** | 1.000 | .393** | .326** | .224** | .167* | .219** |
| | <i>Valor p</i> | .000 | . | .000 | .000 | .003 | .029 | .004 |
| Esperanza | <i>r</i> | .453** | .393** | 1.000 | .494** | .237** | .344** | .315** |
| | <i>Valor p</i> | .000 | .000 | . | .000 | .002 | .000 | .000 |
| Autoeficacia | <i>r</i> | .419** | .326** | .494** | 1.000 | .232** | .166* | .216** |
| | <i>Valor p</i> | .000 | .000 | .000 | . | .002 | .030 | .004 |
| Compromiso Afectivo | <i>r</i> | .219** | .224** | .237** | .232** | 1.000 | .113 | .520** |
| | <i>Valor p</i> | .004 | .003 | .002 | .002 | . | .139 | .000 |
| Compromiso de Continuidad | <i>r</i> | .252** | .167* | .344** | .166* | .113 | 1.000 | .395** |
| | <i>Valor p</i> | .001 | .029 | .000 | .030 | .139 | . | .000 |
| Compromiso Normativo | <i>r</i> | .242** | .219** | .315** | .216** | .520** | .395** | 1.000 |
| | <i>Valor p</i> | .001 | .004 | .000 | .004 | .000 | .000 | . |

** Índice de correlación significativo en un nivel de significancia de 0.05

* Índice de correlación significativo en un nivel de significancia de 0.01

En la Tabla 26, a través del estadístico *rho* de Spearman, se ha investigado la relación entre las dimensiones del capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional. En cada caso, y tras exceptuar los resultados obtenidos entre el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo, se evidencia índices de correlación estadísticamente significativos entre todas las dimensiones y componentes que estructuran cada variable.

Discusión

En la actualidad, hay una sólida línea de estudio centrada en el capital psicológico, particularmente en lo que respecta a su relación con aquellas variables de interés para la psicología de las organizaciones y disciplinas relacionadas. Con base en ello, la presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa. Los resultados de este estudio indican una correlación positiva y significativa entre ambas variables en función a la muestra analizada; por lo que se infiere que aquellos trabajadores del sector público que evidencien mayores niveles de capital psicológico también mostrarán elevados niveles de compromiso organizacional. Esto es consistente con estudios anteriores como el de Llacho (2018), en el que se evaluó la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de trabajadores del área de belleza de Lima; e investigaciones en el ámbito internacional como las de Jain y Kumar (2017), quienes encontraron que existen una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de colaboradores de entidades bancarias públicas y privadas, y el estudio de Şen et al. (2017), quienes exploraron los efectos del capital psicológico en una muestra de 298 empleados de una organización gubernamental e instituciones radicadas en Ankara y Malatya (Turquía) y descubrieron una correlación positiva entre el compromiso organizacional y el capital psicológico. Estas investigaciones, aunque se llevaron a cabo en poblaciones distintas, se aproximan considerablemente a los hallazgos de este estudio.

En referencia a los niveles de capital psicológico, se contempla que la mayoría de la muestra, equivalente a un 43% de los trabajadores analizados, manifiesta un grado medio de capital psicológico. Estos hallazgos son equiparables a los establecidos por Delgado (2019), quien evaluó los niveles de capital psicológico en trabajadores del área comercial de una

empresa privada de Chiclayo y determinó que la mayoría de la muestra, equivalente a un 51% de los empleados evaluados, manifestaba un nivel medio de capital psicológico. La desproporción en estos hallazgos podría ser resultado de que las organizaciones a las que pertenecen ambas muestras analizadas difieren al ser una de naturaleza pública y la otra una entidad privada. Por lo tanto, múltiples aspectos como el régimen contractual y las prestaciones proporcionadas podrían influir en los niveles de capital psicológico manifestados en ambas poblaciones de estudio.

Acerca del impacto que ejercen las características sociodemográficas sobre el capital psicológico, no se hallaron evidencias que sustenten estas hipótesis; y tal como en este estudio, investigaciones previas obtuvieron hallazgos similares. Sobre la edad como variable influyente en el capital psicológico, una investigación a organizaciones lituanas públicas y privadas desarrollada por Diržytė et al. (2013) indicó que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la edad y el capital psicológico. Respecto al género como factor influyente en el capital psicológico, Mukherjee y Srivastava (2017) indicaron en su estudio en empleados del sector manufacturero y servicios que no existe una diferencia significativa en la percepción de capital psicológico percibido entre hombres y mujeres; además, en dos estudios ejecutados por Avey (2014) en ingenieros y técnicos norteamericanos, así como en empleados de tecnología chinos, se concluyó que el género no es un predictor significativo del capital psicológico. En referencia al estado civil como un predictor significativo del capital psicológico, Diržytė et al. (2013) adicionalmente demostró que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estado civil y el capital psicológico; y en referencia al papel que ocupa el grado académico como elemento influyente en el capital psicológico, Liu et al. (2015) señaló tras evaluar a una población de mineros de carbón en el noreste de China que no existen diferencias significativas entre el capital psicológico según su nivel educativo.

Con respecto a los niveles de compromiso organizacional, se observa que la mayor parte de la muestra, representada por el 42.4% de los colaboradores analizados, presenta un grado medio de compromiso organizacional. Estos resultados son similares a los señalados por De la Puente (2017), quien evaluó trabajadores del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo e indicó que el 53% de ellos presentaba un nivel medio de compromiso organizacional. La disparidad en estos hallazgos podría atribuirse a las diferentes características sociodemográficas entre ambas muestras analizadas, puesto que en contraposición al estudio desarrollado por De la Puente (2017), que se concentró exclusivamente en la evaluación del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, esta investigación evaluó a personal administrativo y de otras áreas de trabajo que forman parte de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Acerca de la repercusión que ejercen los factores sociodemográficos sobre el compromiso organizacional, no se encontraron pruebas que ratifiquen estas conjeturas; y al igual que en este estudio, investigaciones anteriores obtuvieron resultados similares. Sobre la edad como variable influyente en el compromiso organizacional, en un estudio desarrollado por Salami (2008) sobre los rasgos demográficos y psicológicos que predicen el compromiso organizacional en trabajadores industriales, se encontró que no existe una correlación significativa entre la edad y el compromiso organizacional; además, en un análisis desarrollado por Crespo (2016) sobre la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa manufacturera, tampoco se revelaron diferencias significativas entre la edad de los trabajadores y su nivel de compromiso organizacional. En referencia al género como un predictor significativo del compromiso organizacional, Vander-Velde et al. (2003) concluyeron en su estudio que examinaba las diferencias de género en la influencia de la permanencia en la profesión sobre tres actitudes laborales (prominencia profesional, compromiso organizacional e implicación laboral) que no

existen diferencias significativas de acuerdo al género en ninguna de ellas; asimismo, otra investigación desarrollada por Pourghaz et al. (2011) en trabajadores de agencias de viaje iraníes tampoco expuso diferencias significativas entre el compromiso organizacional manifestado por hombres y mujeres. Respecto al estado civil como elemento influyente en el compromiso organizacional, Ramírez y Mapén (2019) determinaron en un estudio a servidores públicos mexicanos que no existe ninguna relación entre el estado civil y el nivel de compromiso organizacional; y también Ghaffaripour (2015) descubrió en su análisis a personal de la industria de refinación de petróleo en Irán que el estado civil de los empleados no es un predictor significativo de su compromiso organizacional. En cuanto al papel del grado académico como un factor influyente en el compromiso organizacional, Diržytė et al. (2013) señalan que no hay una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Finalmente, en lo referente a la relación entre los constructos, específicamente entre las dimensiones del capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional, la direccionalidad de la mayoría de sus elementos se comportó parcialmente de la manera prevista. Exceptuando los resultados obtenidos entre el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo, se encontraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre todas las dimensiones y componentes que conforman cada variable. Hallazgos similares fueron descubiertos por Llacho (2018), quien demostró correlaciones significativas entre todas las dimensiones de ambas variables, excepto entre la dimensión optimismo y el compromiso de continuidad. Asimismo, centrándonos en los resultados obtenidos entre el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo, los datos refuerzan los hallazgos encontrados por Meyer et al. (2002) quienes descubrieron que las investigaciones que utilizaron la escala de compromiso organizacional basada en el modelo de tres componentes de Meyer y Allen fuera del territorio norteamericano consiguieron índices de correlación entre ambas dimensiones similares a los manifestados en este estudio.

Conclusiones

Primera: Se determinó que existe una correlación positiva y significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa.

Segunda: La mayoría de trabajadores ostenta un nivel moderado de capital psicológico, lo que indica que gran parte de la muestra manifiesta habilidad para afrontar circunstancias adversas con optimismo, esperanza, autoeficacia y resiliencia.

Tercera: Tras clasificar los niveles de capital psicológico de acuerdo a las características sociodemográficas de los participantes de este estudio, se aprecia que las agrupaciones que exhibieron un alto índice de capital psicológico fueron los segmentos de trabajadores con edades entre 36 a 50 años, mujeres, solteros, empleados bajo el régimen contractual N°728 y con educación universitaria completa.

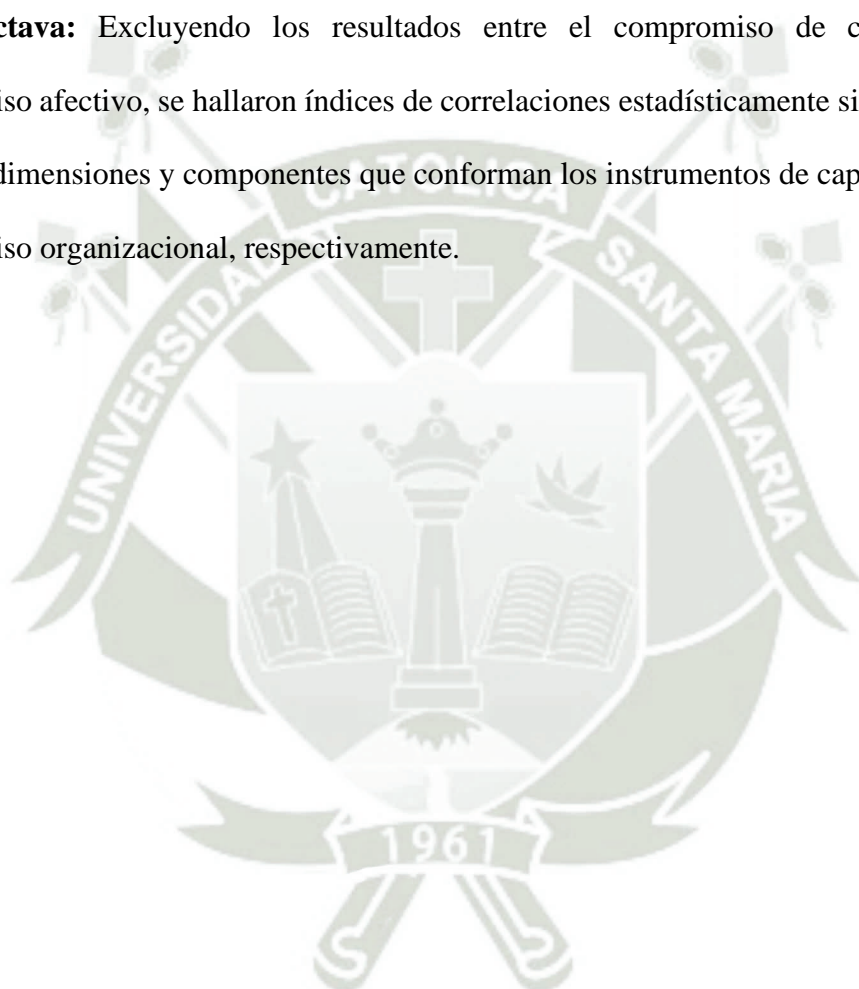
Cuarta: No se identificaron diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico, de acuerdo a los datos sociodemográficos recopilados. En otras palabras, no hay evidencia suficiente para sugerir que el capital psicológico es diferente según la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los colaboradores.

Quinta: La mayoría de empleados presenta un grado moderado de compromiso organizacional, lo que señala que gran parte de la muestra se siente vinculada con su lugar de trabajo y, por ende, manifiestan una mayor motivación y disposición a aportar a los objetivos de la empresa.

Sexta: Tras categorizar los niveles de compromiso organizacional según las características sociodemográficas de los participantes de este estudio, se aprecia que las agrupaciones que exhibieron un alto índice de compromiso organizacional fueron los segmentos de trabajadores con edades entre 36 a 50 años, mujeres, solteros, empleados bajo el régimen contractual N°728 y con educación universitaria completa.

Séptima: No se detectaron diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional, según los datos sociodemográficos recopilados. Dicho de otra forma, no existen pruebas suficientes para sugerir que el compromiso organizacional varía en función de la edad, género, estado civil, régimen de contratación y grado académico de los trabajadores.

Octava: Excluyendo los resultados entre el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo, se hallaron índices de correlaciones estadísticamente significativos entre todas las dimensiones y componentes que conforman los instrumentos de capital psicológico y compromiso organizacional, respectivamente.



Sugerencias

Primera: Se recomienda que el líder y la unidad de recursos humanos implementasen evaluaciones periódicas del capital psicológico y el compromiso organizacional sobre la totalidad de la población que constituye la Municipalidad Distrital de Socabaya. Un diagnóstico detallado y exhaustivo de toda la institución facilitaría la implementación de planes de mejora y soluciones estratégicas destinadas a cada integrante de la organización, incrementando su desempeño organizacional, reduciendo su estrés laboral, y previniendo la deserción de su puesto en el trabajo.

Segunda: Se aconseja a diversos expertos, independientemente de su disciplina o rama de estudio, impulsar y ejecutar múltiples investigaciones sobre la relación entre las variables analizadas en cada organización, tanto pública como privada, de diversos sectores laborales, con el objetivo de generalizar los resultados adquiridos a todas las empresas de Arequipa.

Tercera: Se exhorta a estudiantes y profesionales de psicología el investigar el nexo de ambas variables analizadas en otros campos de acción o especialidades correspondientes a su disciplina de estudio (es decir, clínica, social, educativa, etc.) De este modo, sería posible cotejar los resultados conseguidos y desarrollar una investigación mucho más amplia.

Limitaciones

Primera: La principal limitación de esta investigación se produjo durante la fase de recopilación de datos, ya que debido a circunstancias como la ausencia o la limitada disponibilidad de tiempo de algunos trabajadores, fue imposible convocar y evaluar a la totalidad de la población en este estudio, lo que imposibilitó obtener una muestra mucho más extensa y, por consiguiente, establecer una mayor generalización de los resultados manifestados en esta investigación.



Referencias

- Abucci, G. (2023). *Los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en las empresas bancarias del Centro financiero de San Isidro, Lima 2022* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Acuña, Y., y Ventura, C. (2016). *Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa “Cerámicos Lambayeque” - Lambayeque 2015* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Al-Jabari, B., y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78–119.
- Allen, N., y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1–18.
- Alutto, J., Hrebiniak, L., y Alonso, R. (1973). On operationalizing the concept of commitment. *Social Forces*, 51(4), 448–454.
- American Psychological Association. (2019). *Publication manual of the American Psychological Association* (Seventh edition).
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de investigación en psicología*, 6(2), 13–25.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

- Arias, W., Huamani, J., Ceballos, K., Cárdenas, C., Butilier, X., Carrasco, E., y Cano, M. (2019). Impacto de la esperanza en las actitudes políticas en habitantes de la ciudad de Arequipa. *Persona*, 22(2), 25–43.
- Arias, W., Ventura, J., Caycho, T., Román, A., Ceballos, K., Zúñiga, C., Díaz, M., y Lovón, E. (2018). Estructura Interna y Consistencia Interna del Índice de Esperanza de Herth en habitantes de la ciudad de Arequipa. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 10(3), 1–11.
- Armstrong, T. (2019). *The human odyssey: Navigating the twelve stages of life*. Dover Publications Inc.
- Avey, J. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, 21(2), 141–149.
- Avey, J., Luthans, F., y Jensen, S. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677–693.
- Avey, J., Luthans, F., Smith, R., y Palmer, N. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17–28.
- Avey, J., Luthans, F., y Youssef, C. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430–452.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., y Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127–152.

- Azanza, G., Domínguez, Á., Moriano, J., y Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294–301.
- Baltazar, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N°15, Huarochirí, 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Barrick, M., y Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1–26.
- Bayona, H., y Guevara, L. (2019). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49–64.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Benito, J., y Usuriaga, A. (2023). Propuesta para la elaboración de baremos de un instrumento en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7418–7436.
- Betanzos, N., y Paz, F. (2011). El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década. *Trabajo presentado en el XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*.
- Blanco, S., Flores, R., y Gallardo, Í. (2020). *Capital psicológico positivo como predictor del engagement en funcionarios del servicio público en la ciudad de Copiapó* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Atacama.

- Calle, M., Piñones, D., y Zarate, M. (2021). *Modelo predictivo de fortaleza mental y capital psicológico positivo en el estrés percibido por trabajadores de una organización pública en la comuna de Copiapó* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Atacama.
- Caniëls, M., Hatak, I., Kuijpers, K., y de Weerd-Nederhof, P. (2022). Trait resilience and resilient behavior at work: The mediating role of the learning climate. *Acta psychologica*, 228, 103654.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). *Código de ética y deontología*.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, SLP* [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg, Ó., Beyle, C., Veloso, C., Leiva, J., Muñoz, C., y Mally, I. (2018). Capital psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758–762.
- Cuéllar, L., y Armario, A. (2017). El capital psicológico en la empresa y su influencia en el logro de sus objetivos. *Congreso Virtual Internacional Economía y Contextos Organizativos: Nuevos Retos*, 17–64.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Delgado, M. (2019). *Capital psicológico en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Chiclayo, Agosto-Diciembre, 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Diržytė, A., Patapas, A., Smalskys, V., y Udavičiūtė, V. (2013). Relationship between organizational commitment, job satisfaction, and positive psychological capital in Lithuanian organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 115–122.
- Escobar, S. (2015). *Compromiso afectivo, normativo y calculativo en profesores y factores escolares asociados* [Tesis de Maestría]. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Esen, E., Besdil, G., y Erkmen, T. (2021). Moderating role of psychological well-being on the relationship between psychological capital and job satisfaction. *Management Research & Practice*, 13(4), 26–40.
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146.
- Fernandez, M. (2022). *El compromiso organizacional y su implicancia en fortalecimiento institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco-2022* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Fernández, M., Soler, M., y Meseguer, M. (2020). Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista iberoamericana de psicología*, 13(3), 181–188.
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis de Maestría]. Universidad de Chile.

- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018 [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Galván, C., y Silva, M. (2021). La diversidad generacional sobre el compromiso organizacional del personal docente de una IES. *Conciencia Tecnológica*, 62, 1–18.
- García, F., Dorta, D., y González, M. (2020). Hospitality diversity management and job satisfaction: The mediating role of organizational commitment across individual differences. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 1–8.
- García, J. (2018). *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Ghaffaripour, S. (2015). Prediction of affective organizational commitment based on employee characteristics and psychological factors among oil personnel. *International Journal of Management and Business Research*, 5(4), 337–350.
- González, T., y Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of ‘normative commitment’. *Journal of business ethics*, 78(3), 401–414.
- Hernández, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17–33.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Piura.
- Jain, S., y Kumar, S. (2017). Examining organizational commitment and psychological capital in Indian bank employees. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 22(6), 14–22.
- Jiménez, P. (2009). Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional: evolución en el estudio y medición del compromiso organizativo. *Perspectivas*, 24, 107–136.
- Judge, T., y Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits — self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability — with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Jung, H., y Yoon, H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156.
- Justiniano, M. (2019). *La diversidad generacional y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Larson, M., y Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75–92.
- Liu, L., Xu, X., Wu, H., Yang, Y., y Wang, L. (2015). Associations of psychological capital, demographic and occupational factors with cigarette smoking among Chinese underground coal miners. *BMC Public Health*, 15, 1–10.

- Llacho, K. (2018). *Capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores del sector servicios de belleza de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría]. Universidad Mayor de San Marcos.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., y Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in human behavior*, 23(1), 825–841.
- López, M., Neves, S., Viseu, J., y Santana, S. (2018). Capital psicológico de los trabajadores en España. Análisis factorial confirmatorio del PCQ-12. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 67–79.
- Lucas, Z. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019* [Tesis de Maestría]. Universidad Peruana Unión.
- Luthans, F., Avey, J., Clapp-Smith, R., y Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818–827.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., y Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B., y Avey, J. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 29(2), 219–238.

- Luthans, F., y Youssef, C. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C., Sweetman, D., y Harms, P. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 118–133.
- Luthans, F., y Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339–366.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36–49.
- Mathieu, J., y Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171–194.
- Meneses, L., y Toro, I. (2021). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una cadena de supermercados de Lambayeque, Agosto - Diciembre 2018* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61–89.

- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J., y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299–326.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20–52.
- Montilla, S. (2014). *Trabajo, rendimiento y bienestar: una propuesta actual de organización positiva* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Jaén.
- Morrow, P. (1993). *Theory and Measurement of Work Commitment*. Emerald Group Publishing Limited.
- Mowday, R., Porter, L., y Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Mukherjee, U., y Srivastava, K. (2017). The impact of demography on psychological capital: An empirical study in India. *International Journal of Bussiness Research*, 4(2), 7–15.
- Murphy, K., y Kroeker, L. (1988). *Dimensions of job performance*. (NPRDC TN 88-39). San Diego, CA: Navy Personnel Development and Research Center.
- Nava, M., Ramos, P., y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29), 23–43.

- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–11.
- Nguyen, H., y Ngo, T. (2020). Psychological capital, organizational commitment and job performance: A case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 269–278.
- Nguyen, T., Cao, T., Nguyen, T., y Nguyen, T. (2024). Psychological capital: a literature review and research trends. *Asian Journal of Economics and Banking*, 8(3), 412–429.
- Omar, A., Salessi, S., y Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315–323.
- Pérez, A. (2014). *Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de resiliencia de los subordinados* [Tesis de Licenciatura]. Universidad del Rosario.
- Pérez, J., Bustos, J., Vanegas, M., y Barrientos, C. (2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Visión Gerencial*, 22(2), 257–272.
- Peterson, C., y Seligman, M. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347–374.
- Peterson, C., y Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. APA Press & Oxford University Press.
- Placido, D. (2020). *Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de la Municipalidad de Pacasmayo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.

- Ponce, J. (2016). Evaluación de una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34), 4–25.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., y Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603–609.
- Pourghaz, A., Tamini, K., y Karamad, A. (2011). Do demographic characteristics make a difference to job satisfaction, organizational commitment and burnout among travel agency drivers? (A Case Study in Iran). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 1(8), 916–923.
- Pradhan, R., Jena, L., y Bhattacharya, P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–16.
- Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de Villa El Salvador* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma del Perú.
- Rafart, D. (2024). *Relación del capital psicológico con el éxito laboral: la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Estudio cuantitativo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Internacional de Cataluña.
- Ramírez, V., y Mapén, F. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista arbitrada interdisciplinaria koinonia*, 4(8), 166–189.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(3), 465–476.

- Rocha, T., y Ramírez, R. (2011). Identidades de género bajo una perspectiva multifactorial: Elementos que delimitan la percepción de autoeficacia en hombres y mujeres. *Acta de investigación psicológica*, 1(3), 454–472.
- Salami, S. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The anthropologist*, 10(1), 31–38.
- Sánchez, G. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa privada de Chiclayo, 2022* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Scheier, M., y Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169–210.
- Schönfeld, F., y Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1).
- Şen, C., Mert, İ., y Aydin, O. (2017). The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress. *Journal of Academic Research in Economics*, 9(2), 164–184.
- Shahnawaz, M., y Jafri, M. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78–84.
- Simons, J., y Buitendach, J. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1–12.

- Soler, M., Fernández, M., y Meseguer, M. (2016). El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercebido. *Revista mexicana de psicología*, 33(1), 61–70.
- Souza, J., Silva, N., y Tolfo, S. (2021). Otimismo no trabalho: uma revisão integrativa sobre a produção científica brasileira e internacional. *Psicología desde el Caribe*, 38(2), 256–281.
- Stratman, J., y Youssef-Morgan, C. (2019). Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior. *Safety science*, 116, 13–25.
- Tellez, M. (2017). *Capital psicológico y compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción* [Tesis de Licenciatura]. Universidad del Rosario.
- Totawar, A., y Nambudiri, R. (2014). How does organizational justice influence job satisfaction and organizational commitment? Explaining with psychological capital. *Vikalpa*, 39(2), 83–98.
- Vander-Velde, M., Bossink, C., y Jansen, P. (2003). Gender differences in the influence of professional tenure on work attitudes. *Sex Roles*, 49, 153–162.
- Varela, L. (2022). *Evidencias de validez de la escala de capital psicológico en colaboradores de organizaciones de Trujillo* [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo.
- Velásquez, J. (2022). *Autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal del servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Yildiz, E. (2018). A case study on relationships between psychological capital, personality and organizational commitment. *International Journal of Business Administration*, 9(2), 99–122.

ANEXOS

Anexo N°1: Solicitud de Aplicación de Instrumentos



Municipalidad Distrital de
Socabaya

*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y
de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”*



Socabaya, 18 de marzo de 2024

CARTA N° 021 -2024-MDS/A-GM-OAD-URR.HH.

SR:
DIEGO CRISTHIAN RÓDRIGUEZ ALARCON

Presente. -

Asunto: Respuesta Solicitud.

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted, para saludarla a nombre de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

De la misma forma dar respuesta a lo solicitado según Registro de Trámite Documentario N° 5088, de fecha 14 de marzo del 2024 donde solicita se certifique la autorización brindada del instrumento aplicado titulado “capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa”

Al respecto la municipalidad de Socabaya certifica que el sr. Diego Rodríguez Alarcón aplico las pruebas e instrumentos psicológicos relacionados a la investigación titulada “capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de la ciudad de Arequipa” asimismo se le brindo las facilidades y coordinaciones respectivas para la aplicación de la investigación

Sin otro particular me despido de Usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA
Jorge Antonio Tejada Medina
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

C.C.: Archivo

Anexo N°2: Solicitud de Autorización para la Aplicación de la Escala de Capital

Psicológico (CapPsi)

Re: Solicitud de Autorización para la Aplicación de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi)

Solana Salessi <solanasalessi@gmail.com>

Mar 13/08/2024 16:36

Para:DIEGO CRISTHIAN RODRIGUEZ ALARCON <72529456@ucsm.edu.pe>

📎 1 archivos adjuntos (51 KB)

Validación escala CapPsi - Omar, Salessi & Urteaga.pdf,

Estimado Diego:

¡Gracias por tu interés!

Adjunto está el artículo en el que podrás hallar los ítems de la escala.

¡Suerte con tu investigación!

Cordialmente,

Dra. Solana Salessi

El vie, 9 ago 2024 a las 22:40, DIEGO CRISTHIAN RODRIGUEZ ALARCON (<72529456@ucsm.edu.pe>) escribió:

Estimada Srta. Solana:

Mi nombre es Diego Rodríguez Alarcón. Soy estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, ubicada en Arequipa, Perú. De antemano espero no molestarle ni quitarle demasiado de su tiempo, pero esperaba solicitar su autorización para utilizar la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) para mi próxima tesis de pregrado. El uso de este instrumento es crucial para el éxito de mi proyecto, y agradecería pudiese brindarme su autorización para la aplicación de este cuestionario en mi investigación.

Si necesita más detalles o información sobre el uso previsto de esta escala en mi investigación, no dude en hacérmelo saber. Aprecio mucho su consideración a esta solicitud y espero contar con su respuesta lo más pronto posible.

Gracias por su tiempo y atención a este asunto.

Atentamente,
Diego Rodríguez Alarcón

Anexo N°3: Solicitud de Autorización para la Aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional



Diego Rodriguez

20 hours ago

Dear Mr. Meyer:

My name is Diego Rodriguez. I am a student at the Catholic University of Santa Maria, located in Arequipa, Peru. In advance, I hope not to bother you or take up too much of your time, but I was hoping to request your permission to use the organizational commitment instrument that you developed in my undergraduate thesis. I was hoping it would be possible to request your email information, with the goal of sending you a much more formal request through the appropriate channel.



John P Meyer to you

14 hours ago

Dear Diego,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:
<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer

Anexo N°4: Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha _____

Yo, _____, identificado(a) con DNI/Pasaporte/Carnet de Extranjería N° _____, me desempeño como trabajador (a) / colaborador (a) de la empresa _____ en el puesto de _____. En base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación *“Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Entidad Pública de la ciudad de Arequipa”*, conducida por el estudiante de pregrado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María, Diego Cristhian Rodríguez Alarcón.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, ésta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decía, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactarme con el investigador responsable del proyecto al correo electrónico diegocristhian01@gmail.com

Firma del Participante

Anexo N°5: Escala de Capital Psicológico

ESCALA DE CAPITAL PSICOLÓGICO (CapPsi)

Edad: _____ **Genero:** Masculino () Femenino ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conveniente ()

Tipo de Contratación:

| | | | | |
|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|
| Régimen N°728 () | Régimen N°276 () | Régimen N°1057 () | Locación de Servicios () | Régimen Especial _____ |
|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------------|------------------------|

Grado de Instrucción:

| | |
|------------------------------|----------------------------|
| Secundaria Incompleta () | Secundaria Completa () |
| Universitaria Incompleta () | Universitaria Completa () |
| Técnica Incompleta () | Técnica Completa () |

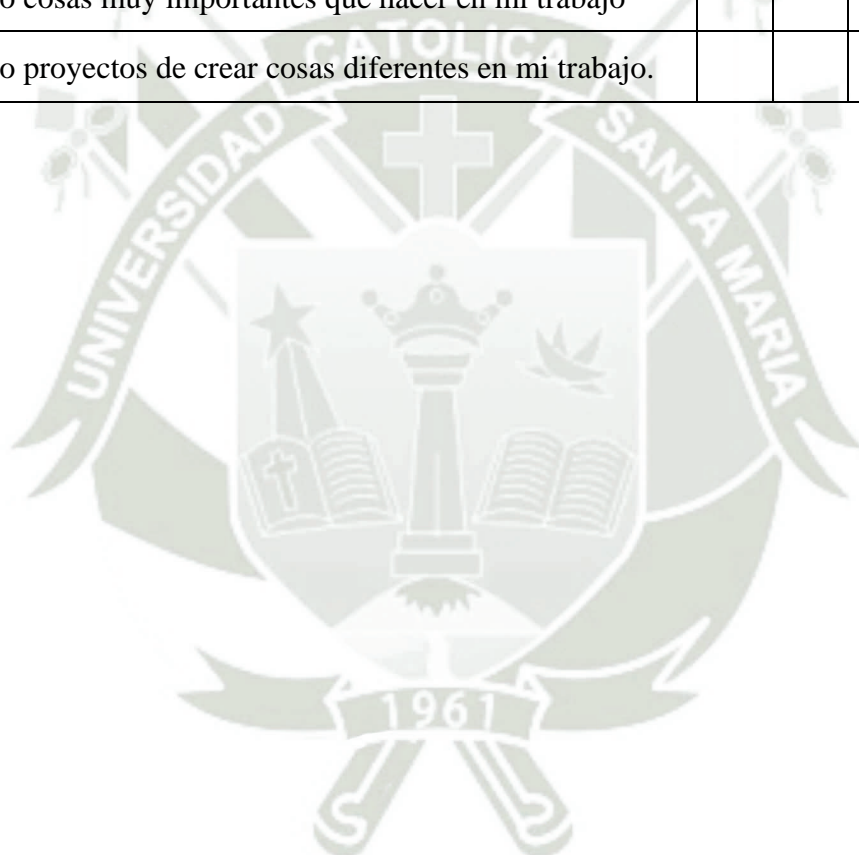
Este cuestionario ha sido diseñado para conocer sus impresiones sobre diversos aspectos relacionados con Ud. mismo. Su colaboración es muy valiosa para el éxito del proyecto. Sólo le pedimos que responda con sinceridad.

Para responder las siguientes oraciones, por favor, haga una cruz en el casillero del número que mejor representa su forma habitual de ser o sentir. El significado de los números es el siguiente:

| Nunca | Casi Nunca | Algunas Veces | Casi Siempre | Siempre |
|-------|------------|---------------|--------------|---------|
| (N) | (CN) | (AV) | (CS) | (S) |

| Preguntas | | N | CN | AV | CS | S |
|-----------|--|---|----|----|----|---|
| 1 | Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades. | | | | | |
| 2 | Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo | | | | | |
| 3 | Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito | | | | | |
| 4 | Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo. | | | | | |
| 5 | Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo. | | | | | |
| 6 | Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito. | | | | | |
| 7 | Espero lograr la mayoría de las cosas, que deseo en mi trabajo. | | | | | |
| 8 | Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia. | | | | | |
| 9 | Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles en mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga. | | | | | |
| 11 | Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente. | | | | | |
| 12 | Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo. | | | | | |
| 13 | Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanza. | | | | | |
| 14 | Tengo fe, de que, al fin, mis asuntos laborales van a mejorar. | | | | | |
| 15 | Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo | | | | | |
| 16 | Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo. | | | | | |



Anexo N°6: Escala de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

| Afirmaciones | Puntaje |
|--------------------------------|---------|
| Totalmente de Acuerdo | TDA |
| De Acuerdo | DA |
| Levemente de Acuerdo | LA |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo | NA/ND |
| Levemente en Desacuerdo | LD |
| En Desacuerdo | ED |
| Totalmente en Desacuerdo | TED |

| Preguntas | TED | ED | LD | NA ND | LA | DA | TDA |
|---|-----|----|----|----------|----|----|-----|
| 1 Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización. | | | | | | | |
| 2 En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos. | | | | | | | |
| 3 No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización. | | | | | | | |
| 4 No me siento emocionalmente ligado a la organización. | | | | | | | |
| 5 No me siento como “parte de la familia” en esta organización. | | | | | | | |
| 6 Esta organización tiene un gran significado personal para mí. | | | | | | | |
| 7 Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo. | | | | | | | |
| 8 Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora. | | | | | | | |
| 10 | Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización. | | | | | | | |
| 11 | Si no hubiera invertido tanto de mi en esta organización, yo podría considerar trabajar en otra. | | | | | | | |
| 12 | Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles. | | | | | | | |
| 13 | No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual. | | | | | | | |
| 14 | Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto. | | | | | | | |
| 15 | Me sentiría culpable si dejo la organización ahora. | | | | | | | |
| 16 | La organización donde trabajo merece mi lealtad. | | | | | | | |
| 17 | No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo. | | | | | | | |
| 18 | Siento que le debo mucho a esta organización. | | | | | | | |