



Capital psicológico como predictor  
del comportamiento organizacional ciudadano  
en el ambiente universitario  
*Psychological Capital as predictor  
of Organizational Citizenship Behaviors  
in university setting*

JULIO CÉSAR PONCE GUTIÉRREZ<sup>1</sup>

[jponce@usb.ve](mailto:jponce@usb.ve)

*Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades*

*Universidad Simón Bolívar*

GUILLERMO YÁBER OLTRA<sup>2</sup>

[gyaber@usb.ve](mailto:gyaber@usb.ve)

*Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades*

*Universidad Simón Bolívar*

Recibido: 30/11/2011

Aceptado: 13/02/2012

## Resumen

Luego de presentar el significado del Comportamiento Organizacional Positivo (COP) y del constructo Capital Psicológico (CapPsi), se analiza el efecto que tiene el CapPsi sobre el Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC)

---

<sup>1</sup> Máster en Administración de Empresas del Instituto del Estudios Superiores de Administración (IESA). Esp. en Propiedad Intelectual de la Universidad de los Andes (ULA). Lic. Cs. Administrativas y Políticas y Abogado (ULA). Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Simón Bolívar (USB). Profesor asistente adscrito al Departamento de Tecnología de Servicios (USB).

<sup>2</sup> Ph.D. Análisis Conductual Aplicado. Magister en Psicología. Magister en Dirección Universitaria. Especialista en Modificación de Conducta. Licenciado en Psicología. Profesor responsable del programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Simón Bolívar (USB). Profesor Titular de la USB y de la Universidad Católica Andrés Bello.



en el ambiente universitario. Se aplicaron los instrumentos en una muestra ( $n=54$ ) de profesores pertenecientes a una de las sedes de una universidad pública venezolana. Los resultados obtenidos sugieren que sí existe una influencia del CapPsi sobre el COC ( $R^2 = .383$ ). Otras variables medidas, como la antigüedad y el género, no presentaron correlación significativa con COC, sólo la edad presentó una correlación baja, por lo que no fueron incluidas en el modelo. La principal hipótesis del estudio: *el CapPsi debe tener una influencia positiva en COC* fue soportada, encontrándose que 38% de la varianza total del COC está explicada por el CapPsi. El artículo concluye con las implicaciones de estos hallazgos, señalando la importancia del CapPsi como un constructo en el que pueden invertir las organizaciones para desarrollar su recurso humano, al probarse que propicia actitudes y conductas como el COC, que ha demostrado su relación con rendimientos excepcionales.

**Palabras clave:** Comportamiento Organizacional Positivo, Capital Psicológico, Comportamiento Organizacional Ciudadano.

## Abstract

After presenting the meaning of Positive Organizational Behavior (POB) and Psychological Capital (PsyCap) a study analyzing the impact of PsyCap on Organizational Citizenship Behavior (OCB) was carried out in university setting. The instruments were applied on a sample ( $n=54$ ) of university professors belonging to a public Venezuelan university. Results suggest an impact of PsyCap on OCB ( $R^2= .383$ ). Other variables measured such as experience and gender presented a no significant correlation with OCB. Only age showed low correlation, therefore they were not included in the model. Main hypothesis that *PsyCap should have a positive impact on COB* was supported, finding that 38% of OCB total variance was explained by PsyCap. Article concludes with this implication, stating that PsyCap is a construct in which organizations can invest to develop their human resources. PsyCap may influence attitudes and behavior such as OCB which in turn is related with exceptional performance in organizations.

**Keywords:** *Positive Organizational Behavior, Psychological Capital, Organizational Citizenship Behaviors.*



## Introducción

El comportamiento organizacional ciudadano (COC) ha recibido atención en la literatura organizacional debido a que se considera que contribuye indirectamente al desarrollo organizacional, a través del mantenimiento de su sistema social (Organ, 1997; Organ y Ryan, 1995). Por ejemplo, las investigaciones indican que el COC está positivamente asociado con evaluaciones del desempeño positivas y recompensas individuales (Podsakoff y cols., 2000). El COC también puede mejorar el funcionamiento organizacional, proporcionando recursos y gerencia efectiva (Podsakoff y cols., 2000).

En ambientes de trabajo más fluidos y dinámicos como los actuales y que dan mayor control a los empleados sobre sus actividades (Wrzesniewski y Dutton, 2001), entender los comportamientos voluntarios como el COC resulta significativo para conocer lo que tiene valor en el recurso humano. El COC ha sido definido de forma muy variada, pero en general puede decirse que alude a las actividades que hacen los empleados y que exceden de los requerimientos formales de su puesto, contribuyendo al efectivo funcionamiento de la organización. El COC incluye comportamientos como la ayuda voluntaria de otros en el trabajo, tomar trabajos adicionales, y públicamente defender o promover la organización (Organ, 1997). También ha sido conceptualizado como un elemento que es influenciado por las actitudes individuales y las variables disposicionales, en vez de los conocimientos, competencias y habilidades de los empleados (Organ y Ryan, 1995).

Ha habido diversas propuestas sobre cómo se pueden organizar estas conductas (Coleman y Borman, 2000). Una de las tipologías más conocidas es la de Organ (1997), que distingue entre *altruismo* (conductas discrecionales dirigidas a ayudar a una persona concreta con algún problema o tarea relevante organizacionalmente), *cortesía* (conductas dirigidas a prevenir un problema, como consultar a otros antes de actuar), *conciencia o escrupulosidad* (comportarse conforme a las normas de la organización), *deportividad* (no quejarse sobre cosas triviales y tener una buena voluntad a tolerar inconvenientes inevitables o la imposición



de trabajo sin quejas) y *virtud cívica* (conductas que suponen una implicación en los procesos políticos de la organización, como asistir a las reuniones y mantenerse al día en lo relativo a la organización).

El propósito de este artículo es abordar el estudio del COC, no sólo a partir de los antecedentes estudiados hasta ahora, sino incluir las variables que desde la perspectiva positiva conforman el CapPsi (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007; Luthans, Youssef y Avolio, 2007). En orden de formular la hipótesis principal del estudio, primero se presenta el significado de lo que se conoce como Comportamiento Organizacional Positivo (COP) y los constructos de la psicología positiva que mejor reúnen hasta ahora sus criterios de inclusión, y que conforman el constructo de segundo orden conocido como Capital Psicológico. Posteriormente se fundamenta la relación entre CapPsi y COC.

## Significado del Comportamiento Organizacional Positivo (COP)

El COP y el CapPsi se fundan en la investigación y la teoría de la psicología positiva (Luthans, Youssef y col., 2007). A su vez, la psicología positiva se preocupa por las fortalezas de la gente (en vez de sus debilidades y disfunciones) y de cómo puede crecer y prosperar (en vez de cómo mantenerse). La psicología positiva no reclama haber descubierto el valor de lo positivo en la psicología, sino que es un cambio de foco que incluye el entendimiento de lo que está bien en la gente y su florecimiento (Snyder y López, 2002).

El COP lo que hace es llevar la psicología positiva al lugar de trabajo. Más específicamente, Luthans, Youssef y col. (2007) definen el COP como “el estudio y la aplicación de las fortalezas del recurso humano positivamente orientadas y de las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y efectivamente manejadas para mejorar el desempeño en el trabajo” (p. 10). De esto se desprende que para que los constructos sean incluidos como COP, deben reunir ciertos criterios: *el enfoque positivo* debe ser una fortaleza positiva o capacidad psico-



lógica; *debe estar basado en la investigación y la teoría; debe ser medible*; y quizás el más importante para diferenciarse de otros constructos positivamente orientados en el campo del comportamiento organizacional, es que *debe ser un estado* (lo opuesto a un rasgo), los cuales son susceptibles de desarrollo y de mejoramiento en el ámbito del desempeño laboral (Luthans, Youssef y col., 2007).

Estos criterios también diferencian al COP de los postulados positivamente orientados de los libros de auto-ayuda y de los constructos ampliamente reconocidos en la Psicología basados en rasgos personales (tales como la afectividad positiva, la conciencia, la auto-estima o la auto-evaluación) (Luthans, Youssef, y col. 2007), o del otro importante desarrollo del enfoque positivo del Comportamiento Organizacional, denominado Prácticas Organizacionales Positivas (POS, por sus siglas en inglés, Positive Organizational Scholarship).

Vale la pena mencionar que según Luthans, Youssef y col. (2007), el COP se diferencia de las Prácticas Organizacionales Positivas en que estas últimas tienden a concentrarse más en lo macro, en lo organizacional, mientras el COP al menos en sus inicios se centra en lo micro, en lo individual. Otra diferencia es que las Prácticas Organizacionales Positivas trabajan con constructos como la compasión y el virtuosismo (Cameron, Dutton y Quinn, 2003), los cuales pueden o no ser *estados*, mientras los constructos incluidos en el COP deben reunir el criterio de ser un *estado*, no sólo un rasgo, y por tanto abierto al desarrollo y mejoramiento.

Según Luthans, Youssef y col. (2007), hasta los momentos sólo las cuatro dimensiones que conforman el constructo CapPsi reúnen los criterios anteriormente mencionados: *la auto-eficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia*. Estas fortalezas psicológicas las pasaremos a describir a continuación. Sin embargo, también se señala que otros constructos de la Psicología Positiva también pueden ser incluidos en el futuro. Algunos ejemplos son el compromiso organizacional, el bienestar psicológico, la pertenencia psicológica, la sabiduría, el coraje y el perdón (Luthans, Avolio y cols., 2007).



### *Esperanza como fortaleza psicológica positiva*

La palabra *esperanza* es ampliamente usada en el lenguaje diario, sin embargo, como se examina acá, está asociada con la teoría e investigación de la psicología positiva. Snyder y sus colegas (2002) definen la *esperanza* como “un estado motivacional positivo basado en un sentido de éxito derivado de la interacción entre: 1) motivación (energía dirigida a las metas); y 2) la planificación (vías para alcanzar las metas)” (p. 257). Por tanto, la *esperanza* está conformada por tres elementos distintos y complementarios: motivación (voluntad de logro –*will-power*–), planificación (*way-power*) y metas.

Juntos, la *motivación* y la *planificación* conforman la voluntad y la vía para cumplir con una tarea o meta. Las investigaciones sugieren que tener un solo componente no es suficiente. Para tener *esperanza* se deben tener ambos: la voluntad para tener éxito en una tarea dada, y los medios viables, o una vía para cumplir esa tarea (Snyder, Rand y Sigmon, 2002).

En la Psicología Clínica y en la Psicología Positiva la *esperanza* se ha vinculado claramente con los éxitos académicos y atléticos (Snyder y cols., 2002). Sólo recientemente se ha comenzado a estudiar en el lugar de trabajo, y se ha encontrado relación entre la *esperanza* y el rendimiento o desempeño en el trabajo (Peterson y cols., 2011).

### *Resiliencia como fortaleza psicológica positiva*

En psicología clínica se ha realizado amplia investigación sobre la *resiliencia*, específicamente en adolescentes y niños que han tenido éxito a pesar de grandes adversidades (Masten y Reed, 2002). La *resiliencia* se ha caracterizado frecuentemente como “el afrontamiento y adaptación positiva ante situaciones significativas de adversidad y riesgo” (Masten y Reed, 2002). Llevada al lugar de trabajo, se ha definido como “la capacidad psicológica de recuperarse frente a la adversidad, la incertidumbre, el conflicto, la falla o incluso un cambio, progreso o incremento de responsabilidad” (Luthans, 2002, p. 702). Por tanto, la *resiliencia* se puede caracterizar no sólo por las respuestas ante los eventos adversos, sino ante los eventos positivos también.



Como la *esperanza*, las investigaciones en *resiliencia* se han limitado a la psicología clínica y la psicología positiva. Sin embargo, también se ha comenzado a estudiar su impacto en el lugar de trabajo. Por ejemplo, se ha encontrado una relación significativa entre *resiliencia* y actitudes en el trabajo como la satisfacción, la felicidad y el compromiso (Youssef y Luthans, 2007).

### *Optimismo como fortaleza psicológica positiva*

Según Luthans, Youssef y col. (2007), la fundamentación teórica del *optimismo* se basa en los trabajos de Martin Seligman (1998). Específicamente este autor define el *optimismo* como hacer una interna, relativamente estable y global atribución a los eventos positivos como el lograr una meta, y hacer una externa, relativamente inestable y específica causa a los eventos negativos, como el fallar en el logro de una meta. El COP enfatiza en el optimismo realista. El *optimismo* no se basa en un proceso imprevisto que no hace una evaluación realista. Esto es lo que lo diferencia como un *estado* (no es un rasgo disposicional), incluye una evaluación objetiva de cómo se puede cumplir en una situación específica, tomando en cuenta los recursos disponibles, y por tanto puede variar (Luthans, Youssef y col., 2007).

Igualmente, las investigaciones sobre el *optimismo* en el lugar de trabajo son emergentes. Seligman (1998) encontró que el *optimismo* tenía una relación significativa y positiva con el desempeño en agentes de ventas de seguros. En los estudios relacionados con las capacidades anteriores, también se ha encontrado que empleados optimistas están relacionados con actitudes de satisfacción, felicidad y compromiso (Youssef y Luthans, 2007).

### *Eficacia como fortaleza psicológica positiva*

La fundamentación teórica de esta capacidad se basa en los trabajos de Bandura (1997) y su énfasis reciente en la psicología positiva. Aplicada al lugar de trabajo, la *eficacia* o *auto-eficacia* se ha definido como “la



convicción individual (o confianza) de que se tiene la habilidad para movilizarse y motivarse, que se tienen los recursos cognitivos y de acción necesarios para triunfar en la ejecución de una tarea específica en un contexto dado” (Stajkovic y Luthans, 1998, p. 580). En este sentido, se ha encontrado una fuerte y positiva relación entre *auto-eficacia* y desempeño en el trabajo (Stajkovic y Luthans, 1998).

También cabe mencionar que Bandura (1997) ha encontrado que la *auto-eficacia* se puede mejorar de cuatro formas específicas. Primera, cuando un empleado experimenta éxito (dominio de la tarea). Segunda, cuando el empleado de manera indirecta aprende cómo hacer algo observando a otros y es recompensado (modelaje). Tercera, cuando es persuadido o recibe *feedback* positivo de compañeros respetados. Cuarta, por influencia fisiológica y/o psicológica de bienestar.

## Capital Psicológico (CapPsi)

De manera simple, el CapPsi puede ser visto como la capacidad de saber “quién eres tú” y “qué puedes llegar a ser en términos de desarrollo positivo”. En este sentido, se diferencia del capital humano “qué conozco”, del capital social “a quién conozco”, y del capital financiero “qué tengo” (Luthans, Youssef y col., 2007).

Un estado individual de CapPsi representa una tendencia motivacional y de conducta producto de la interacción de cuatro sub-componentes. En este sentido, el CapPsi se ha definido como:

Estado positivo individual de desarrollo caracterizado por: 1) tener confianza (Auto-eficacia) de tener y poner el necesario esfuerzo para triunfar en tareas retadoras; 2) hacer una atribución positiva (optimismo) sobre el éxito ahora y en el futuro; 3) perseverancia hacia las metas, y cuando sea necesario, redireccionar las vías (esperanza) para triunfar; y 4) cuando se sufre por problemas y adversidades, mantenerse y regresar fortalecido (resiliencia) hasta lograr el éxito (p. 3).





Señalan Luthans, Youssef y col. (2007) que la fundamentación teórica del CapPsi está vinculada a la teoría de la psicología positiva de las “emociones positivas” desarrollada por Fredrickson (2002). Esta autora encontró que la investigación de lo positivo no sólo tiene que ver con los recursos intelectuales (capacidad para resolver problemas y creatividad), físicos (coordinación, enfrentamiento del estrés y salud cardiovascular) y sociales (relaciones, redes y amigos), sino que también es importante lo que ella llama recursos psicológicos (similares a los que conforman el CapPsi) (Luthans, Youssef y col., 2007).

El CapPsi puede resultar atractivo para las organizaciones porque es un estado durable. No es tan volátil como un estado de ánimo, ni fijo como un rasgo de la personalidad (Luthans, Avey, y cols., 2006). En este planteamiento de que el CapPsi es un estado y por tanto una capacidad desarrollable, se señala que se parte de los trabajos de Conley (1984), quien encontró que los constructos de “auto-opinión” son más maleables que los rasgos de la personalidad o la inteligencia, los cuales son relativamente más estables en el tiempo. Hay evidencia preliminar de que el CapPsi puede ser desarrollado en una corta y focalizada intervención de grupo (Luthans, Avey y cols., 2006).

En resumen, se señala que el CapPsi es un constructo en el que las organizaciones pueden invertir ya que se puede desarrollar, y es una capacidad relacionada con el crecimiento sostenido y el desempeño excepcional (Luthans, Norman y cols., 2008). En este sentido, resulta atractivo medir la presencia del CapPsi y conocer sus efectos sobre conductas que también, ha probado, se relacionan con desempeños excepcionales como el COC.

## Capital Psicológico y Comportamiento Organizacional Ciudadano

Las investigaciones han demostrado la importancia organizacional del CapPsi, vinculándolo al mejoramiento de importantes resultados, incluyendo el ausentismo, el compromiso organizacional (Avey, Patera y col.,



2006; Larson y Luthans, 2006), y el rendimiento en el trabajo (Luthans, Avey y cols., 2010; Avey, Nimnicht y col., 2010). También hay evidencia de que el CapPsi está vinculado a comportamientos deseados y actitudes como la satisfacción y el compromiso (Luthans, Avolio y cols., 2007). Además se ha relacionado el CapPsi al combate del estrés (Avey, Luthans y Jensen, 2009), a la ayuda en el cambio organizacional positivo, y en la mediación entre el soporte del clima organizacional y el desempeño (Luthans, Norman y cols., 2008).

Por su parte, la mayoría de las investigaciones en COC se han centrado en identificar sus predictores (Omar y Uribe, 2005). De manera específica, las investigaciones en COC se han focalizado en cuatro principales categorías de antecedentes (Podsakoff y cols., 2000): *Características del individuo*, en especial aquellas de tipo actitudinal; *Características de la tarea*, tales como retroalimentación, disfrute y rutinización de la tarea; *Características de la organización*, centrándose las investigaciones en aspectos asociados a flexibilidad, nivel de formalización, soporte al empleado y cohesión en el trabajo; y *Conducta del líder*, siendo el liderazgo transaccional el foco de mayor interés.

Con base en las categorías anteriores se han identificado como determinantes del COC, las actitudes en el trabajo (Bateman y Organ, 1983), el afecto positivo y el humor, la justicia organizacional, el soporte organizacional, la confianza interpersonal, y el comportamiento de apoyo del líder (Organ y Ryan, 1995). Algunos de los pocos estudios que han analizado la relación entre CapPsi y COC se han centrado en la relación del COC con rasgos y estados positivos (Luthans y Youssef, 2007).

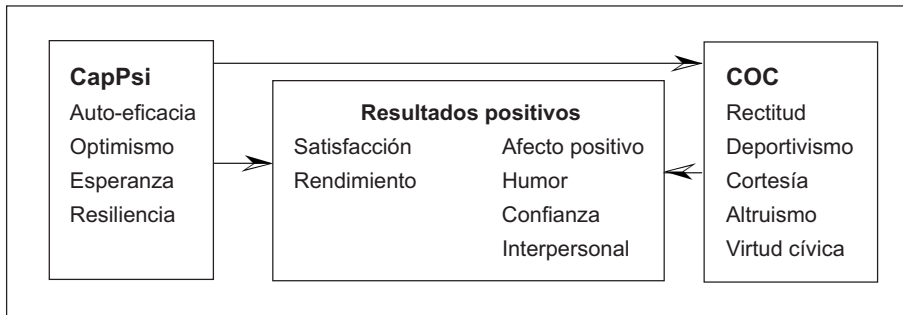
De lo anterior se desprende que ambas variables, CapPsi y COC, están relacionadas con actitudes en el trabajo y comportamientos que llevan a resultados individuales y organizacionales positivos. Por parte del CapPsi, a la *satisfacción* y el *rendimiento*; y por parte del COC, al *afecto positivo*, el *humor* y la *confianza interpersonal*.

Esto sugiere que las capacidades individuales del CapPsi pueden jugar un rol importante y estar relacionadas con el COC (la Figura 1, describe el marco conceptual señalado).



La revisión de los estudios disponibles soporta la noción de que las personas con capacidades positivas como el CapPsi seguramente tendrán más fortalezas y se verán más envueltas en COC. En este sentido, la hipótesis principal de este estudio es que: *el CapPsi debe tener una influencia positiva en el COC.*

FIGURA 1  
MARCO CONCEPTUAL



## Método

De la población primaria del personal académico de la universidad, se seleccionó a los pertenecientes a una de sus sedes. La población en esa sede es de 180 profesores activos. Finalmente se obtuvo la respuesta de 54 profesores (30% del total).

En los cuestionarios se recogieron datos biográficos de antigüedad, sexo y edad; y la medición de las variables CapPsi y COC. A objeto de verificar el cumplimiento de los presupuestos del modelo a utilizar, se realizó una matriz de correlación. Sólo las variables CapPsi y COC presentaron una correlación significativa ( $r=.619$ ;  $p=0,00$ ), la edad presentó correlación con COC, pero baja. Por ello el modelo se resolvió con un análisis de regresión lineal simple entre las variables CapPsi (predictora) y COC (criterio).



## Instrumentos

La medición de la variable COC se realizó a través de la escala elaborada por Podsakoff y cols. (1990), que integra las cinco dimensiones identificadas por Organ (1997). Estudios previos evidencian que este instrumento posee coeficientes Alpha de Cronbach iguales o superiores a .70, y ha sido adaptada al contexto venezolano por Pereira y Rondón (2006). También se ha confirmado su estructura interna a través del análisis de sus factores, incluso en un contexto similar al de este estudio.

El instrumento consiste en una escala de acuerdo tipo Likert de siete opciones, compuesta por 24 reactivos, que mide las cinco dimensiones abordadas en este estudio y distribuidas de la siguiente manera: Rectitud (5), incluyendo preguntas como: “No tomo más tiempo libre del permitido”; Deportivismo (5): “Ayudo a profesores que tienen problemas relacionados con el trabajo”; Cortesía: (5): “Tomo en consideración el impacto que tienen mis acciones sobre mis compañeros de trabajo en la universidad”; Altruismo (5): “Ayudo a otros profesores cuando tienen una carga académica muy grande”; y Virtud cívica (4): “Asisto a reuniones que no son obligatorias, pero se consideran importantes”.

Por su parte, la variable CapPsi fue medida con el cuestionario elaborado por Luthans, Youssef y col. (2007) (PCQ, por sus siglas en inglés, Psychological Capital Questionnaire). De acuerdo con Larson y Luthans (2006), los coeficientes Alpha de Cronbach de este instrumento han alcanzado un puntaje de hasta .92. El cuestionario PCQ también ha demostrado una estructura adecuada en análisis confirmatorios de sus factores (Luthans, Avolio y cols., 2007).

Al igual que la escala de comportamiento organizacional ciudadano, éste es un instrumento de acuerdo tipo Likert de siete puntos, constituido por 24 reactivos que miden las cuatro dimensiones señaladas anteriormente: Auto-eficacia (6), un ejemplo de las preguntas usadas son las siguientes: “Me siento confiado analizando soluciones a problemas de largo plazo”; Optimismo (6): “Si me hallara en un aprieto en el trabajo, sería capaz de plantearme varias maneras de salir de él”; Esperanza



(6): “Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, usualmente espero lo mejor”; y Resiliencia (6): “Puedo superar momentos difíciles en el trabajo porque ya los he experimentado antes”.

## Procedimiento

Se elaboraron unos cuadernillos que incluían la presentación con los objetivos del estudio y las instrucciones para completar los instrumentos, un recuadro para los datos biográficos, y las escalas.

Con la escala del CapPsi se realizó la traducción del PCQ elaborado por Luthans, Youssef y col. (2007). La traducción fue avalada por un experto, recibiendo la autorización expresa para el uso de parte del profesor Luthans (véase: [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com))

Luego de recabada la información se procedió a organizar y tabular los datos. Para su análisis se utilizó el paquete de análisis estadístico SPSS 19.0.

## Resultados

En primer lugar se encontró una correlación positiva y alta entre CapPsi y COC ( $r = .619$ ;  $p = .000$ ), lo que indica que valores altos de CapPsi van a estar asociados a valores altos de COC.

La edad media de los participantes fue de 39 años (Desv. típ = 10,9) y la antigüedad promedio fue de 7,5 años (Desv. típ = 9,5). Los encuestados incluyeron un número significativo de ambos sexos, 34 hombres (63%) y 20 mujeres (37%).

El análisis de confiabilidad realizado a las escalas de COC y CapPsi, muestra la consistencia interna de la mayoría de las respuestas dadas por los participantes. El Alpha de Cronbach de la escala CapPsi se ubicó en 0,79. Por su parte, en la escala COC el Alpha de Cronbach en principio se ubicó en 0,68. Sin embargo, el análisis por ítems de la escala COC muestra que los ítems 3 y 19 (que incluyen preguntas con redacción en

reversa) afectan negativamente la consistencia interna de la escala, y su eliminación aumentó el coeficiente Alpha de Cronbach a 0,71.

Luego, la puesta a prueba del modelo arrojó los siguientes resultados.

TABLA 1  
RESUMEN DEL MODELO

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error tip. de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. corregida en F
1	.619 <sup>a</sup>	.383	.372	8.466	.383	32.343	1	52	.000

a. Variables predictoras: (Constante), CapPsi

### Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	63.428	13.419		4.727	.000
CapPsi	.544	.096	.619	5.687	.000

a. Variable dependiente: COC

Fuente: Salida SPSS, versión 19.0.

Lo anterior muestra la existencia de una relación entre CapPsi y COC alta y positiva ( $R = .619$ ), donde el 38,3% de la varianza total del COC esta explicada por el CapPsi ( $R^2 = .383$ ) en el grupo de estudio.

Finalmente, el análisis de la varianza estimada señala la existencia de un adecuado ajuste del modelo ( $F = 32.343$ ;  $Sig. = .000$ ).



## Discusión

El objetivo principal de este trabajo fue analizar, desde la perspectiva positiva, la variable COC, tomando en cuenta la influencia que sobre ella podría tener el constructo CapPsi, planteándose la hipótesis de que el CapPsi debe tener un efecto positivo sobre COC. El estudio provee evidencia adicional y en un contexto local, en respaldo a la hipótesis planteada. Los profesores reportaron niveles de CapPsi que muestran una relación significativa y positiva con el COC ( $R = .619$ ), con un porcentaje representativo de predicción del CapPsi sobre el COC ( $R^2 = .383$ ), en concordancia con estudios preliminares que comienzan a analizar la relación del COC con rasgos y estados positivos (Luthans y Youssef, 2007).

También debe decirse que la correlación previa reportada entre CapPsi y COC, permitió definir el diseño y el ajuste posterior del modelo utilizado ( $F = 32.343$ ;  $\text{Sig.} = .000$ ) (Kerlinger, 2002).

Otro aporte fue proveer evidencia de la aplicación de la escala al contexto local de forma confiable. Se realizó la traducción y adaptación del instrumento, midiendo la variable CapPsi en concordancia con las dimensiones del constructo. También se reporta la confirmación interna de su estructura a través de los análisis factoriales ya realizados (Luthans, Avolio y cols., 2007).

Por otra parte, se ahonda en el estudio de los predictores del COC. A las variables de la personalidad (Omar y Uribe, 2005) se suman las de las capacidades individuales del CapPsi (Luthans, Youssef *et al.* 2007).

Se ha señalado que este tipo de estudio tiene la limitación de que se basa en auto-percepciones (Luthans, Avey y cols., 2010). Sin embargo, el uso de la auto-percepción no es arbitrario tal como se ha demostrado en otros estudios (Youssef y Luthans, 2007; Luthans, Norman y cols., 2008). También debe tomarse en cuenta la confiabilidad mostrada por ambas escalas en este estudio. No obstante, para futuros trabajos se sugiere el uso de múltiples formas de recolección de datos, así como



extenderlo en otras universidades, profundizando en el efecto que cada una de las dimensiones del CapPsi pudiera tener sobre el COC.

## Conclusiones

La presentación del significado del COP y del CapPsi nos muestra que se trata de un enfoque con una fundamentación teórica en desarrollo. Sin embargo, lo elaborado hasta ahora hace del CapPsi un constructo interesante en el que se puede profundizar. El CapPsi se muestra atractivo al probarse su efecto en variables importantes para el rendimiento en las organizaciones como el COC.

Este estudio se enmarca dentro de las exploraciones iniciales para entender y aplicar mejor el constructo. Los hallazgos sugieren el valor y el potencial que tiene el CapPsi, no sólo para la supervivencia de los profesores en ambientes de trabajo más fluidos y dinámicos (Wrzesniewski y Dutton, 2001), sino para que puedan prosperar y florecer en sus organizaciones.

El resultado aporta evidencia en el contexto cultural local del efecto del CapPsi sobre el COC. Esto implica que el CapPsi es un constructo en el que pueden invertir las organizaciones para desarrollar su recurso humano. El CapPsi ha probado que propicia actitudes y conductas como el COC, que a su vez ha demostrado su relación con rendimientos excepcionales. Finalmente, también debe señalarse que se comienza el proceso de validación de la escala del CapPsi en el contexto local.





## Referencias

- AVEY, J.; PATERA, J.; WEST y BRADLEY, J. (2006). "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2 (13), 45-60.
- AVEY, J.; LUTHANS, F. y JENSEN, S. (2009). "Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover". *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- AVEY, J.; NIMNICH, J. y GRABER, N. (2010). "Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance". *Leadership & Organization Development Journal*, 5 (31), 384-401.
- BANDURA, Albert (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- BATEMAN, T. y ORGAN, D. (1983). "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship». *Academy of Management Journal*, 26 (4), 587-595.
- CAMERON, K.; DUTTON, J. y QUINN, R. (2003). "Foundations of Positive Organizational Scholarship". En: Cameron, K., Dutton, J. y Quinn, R. (Eds.). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 3-13). San Francisco: Berrett Koehler.
- CONLEY, James (1984). "The hierarchy of consistency: A review and model of longitudinal findings on adult individual differences in intelligence, personality, and self opinion". *Personality and Individual Differences*, 5, 11-25.
- COLEMAN, V. y BORMAN, W. (2000). "Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain". *Human Resource Management Review*, 10, 25-44.
- FREDRICKSON, Bárbara L. (2002). "Positive emotions". En: Snyder R., y Lopez S. (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 120-134). Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- KERLINGER, F. y LEE, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México DF: McGraw-Hill.
- MASTEN, A. y REED, M. (2002). "Resilience in development". En: Snyder R. y López S. (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 74-88). Oxford, U.K.: Oxford University Press.



- LARSON, M. y LUTHANS, F. (2006). "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13 (1), 45-62.
- LUTHANS, Fred (2002). "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- LUTHANS, F.; AVEY, J.; AVOLIO, B.; NORMAN, S. y COMBS, G. (2006). "Psychological capital development: Toward a micro-intervention". *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387-393.
- LUTHANS, F.; AVEY, J.; AVOLIO, B. y PETERSON, S. (2010). "The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital". *Human Resource Development Quarterly*, 1 (21), 41-67.
- LUTHANS, F.; AVOLIO, B.; AVEY, J. y NORMAN, S. (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. y AVOLIO, B. (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- LUTHANS, F. y YUSSEF, C. (2007). "Emerging positive organizational behavior". *Journal of Management*, 33(3), 321-340.
- 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* 29, 219-238.
- OMAR, A. y URIBE, H. (2005). "Las dimensiones de personalidad como predictores de los comportamientos de ciudadanía organizacional". *Estudios de Psicología*, 10 (2), 157-166.
- ORGAN, Dennis W. (1997). "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time". *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- ORGAN, D. y RYAN, K. (1995). "A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior". *Personnel Psychology*, 48, 775-801.
- PEREIRA, M. y RONDÓN, N. (2006). *Compromiso organizacional, satisfacción laboral, antigüedad en la empresa, necesidad de logro y necesidad de poder sobre la conducta de ciudadanía organizacional*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello).
- PETERSON, S.; LUTHANS, F.; AVOLIO, B.; WALUMBWA, F. y ZHEN, Z. (2011). "Psychological Capital and employee performance: a latent growth modeling approach". *Personnel Psychology*, 64, 427-450.



- PODSAKOFF, P.; MACKENZIE, S.; MOORMAN, R. y FETTER, R. (1990). "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader satisfaction and organizational citizenship behaviours". *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- PODSAKOFF, P.; MACKENZIE, S.; PAINE, J. y BACHRACH, D. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research". *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- SNYDER, C. y LÓPEZ, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- SNYDER, R.; RAND, K. y SIGMON, D. (2002). "Hope theory". En: Snyder, C., y López S. (Eds.). *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- SELIGMAN, Martin (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- STAJKOVIC, A. y LUTHANS, F. (1998). "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, 44, 580-590.
- WRZESNIEWSKI, A. y DUTTON, J.E. (2001). "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work". *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- YOUSSEF, C. y LUTHANS, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency". *Journal of Management*, 33, 774-800.