

Capital psicológico, actitudes, comportamientos y desempeño

Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance (Avey, Reichard, et al., 2011)

¿Qué es el *Capital Psicológico* o *PsyCap*?

Luthans, Youssef y Avolio (2007) definen el Capital Psicológico (PsyCap) como el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo caracterizado por: (1) su confianza en sus propias capacidades (autoeficacia) para asumir y hacer los esfuerzos necesarios para tener éxito en tareas desafiantes; (2) una atribución positiva (optimismo) sobre sus posibilidades de tener éxito ahora y en el futuro; (3) ser perseverante en sus objetivos y, cuando es necesario, redirigir los caminos a los objetivos (esperanza) para tener éxito; y (4) ser capaz de recuperarse con rapidez frente a problemas y adversidades (resiliencia).

Más en concreto, la **esperanza** se entiende como un estado motivacional positivo que se basa en un sentido derivado de las posibilidades de éxito de una energía dirigida a un objetivo y de unas vías pensadas para cumplir esos objetivos (Snyder, Irving y Anderson, 1991); el **optimismo** se representa como una expectativa de futuro positiva abierta al desarrollo (Carver y Scheier, 2002) y un estilo explicativo o de atribución que interpreta los eventos negativos como externos, temporales y específicos de la situación, y los eventos positivos como personales, permanentes y generalizados (Seligman, 1998); la **autoeficacia** es la convicción (o confianza) de la persona sobre sus capacidades para movilizar la motivación, los recursos cognitivos y los cursos de acción necesarios para ejecutar con éxito una tarea específica dentro de un contexto dado (Stajkovic y Luthans, 1998); y la **resiliencia** es la capacidad de recuperarse rápido

ante la adversidad, el conflicto, el fracaso, pero también ante eventos positivos, como el progreso o el aumento de responsabilidades (Luthans, 2002).

La idea detrás del concepto de Capital Psicológico es que sus cuatro componentes, la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, a pesar de haberse demostrado empíricamente que son constructos discriminantes, poseen mecanismos compartidos. De esta manera el concepto de PsyCap incorpora los mecanismos que estos cuatro constructos discriminantes tienen en común, y es en este sentido en el que se dice de que el Capital Psicológico es un factor de segundo orden.

Metodología

Las hipótesis investigadas fueron las siguientes:

1. El PsyCap está relacionado positivamente con actitudes deseables en los empleados
2. El PsyCap está relacionado negativamente con actitudes no deseables en los empleados
3. El PsyCap está relacionado positivamente con comportamientos deseables en los empleados
4. El PsyCap está relacionado negativamente con comportamientos no deseables en los empleados
5. El PsyCap está relacionado positivamente con el desempeño de los empleados

El metanálisis incluyó 51 muestras independientes (que representan un total de 12.567 empleados) que cumplieron los criterios de inclusión.

Los **criterios de inclusión** establecidos para este estudio requerían (1) que el PsyCap se midiera cuantitativamente como un constructo compuesto y central, y (2) el PsyCap se relacionase cuantitativamente con una o más de las variables de resultado identificadas. La búsqueda de los autores abarcó todas las fuentes de estudios, publicados y no publicados. Los estudios incluidos fueron experimentales, cuasiexperimentales o correlacionales, y fueron realizados en diferentes ámbitos geográficos y diversas industrias. Se excluyeron estudios que solo contenían teoría sobre el PsyCap y aquellos otros enfocados solo en una parte de sus componentes.

Resultados

Los resultados obtenidos a través de este metanálisis respaldan que el PsyCap, como un factor central de segundo orden compuesto de esperanza, optimismo, eficacia y resiliencia, está significativa y fuertemente relacionado con actitudes de los empleados generalmente consideradas como deseables. Estas incluyen la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en el trabajo. Los resultados también indican que el PsyCap está negativamente relacionado con actitudes consideradas indeseables, como el cinismo, la intención de irse de la empresa y el estrés y la ansiedad de los empleados.

Además de la asociación significativa con las actitudes de los empleados, los resultados de este metanálisis también sugieren que el PsyCap está relacionado con sus comportamientos. Específicamente, y de manera similar a lo observado en el caso de las actitudes, los resultados indican que el PsyCap de los empleados está relacionado positivamente con comportamientos generalmente reconocidos como deseables, como los comportamientos de ciudadanía organizacional, y negativamente relacionado con conductas indeseables, como la desviación respecto a normas y estándares.

Destacar que también quedó en evidencia la relación significativa entre el PsyCap de los empleados y su desempeño. Respecto a este hallazgo, señalar que un subanálisis no encontró diferencias importantes entre los tipos de medidas de rendimiento utilizadas (autovaloraciones, valoraciones subjetivas de los supervisores o indicadores objetivos).

Se detectó, no obstante, un efecto ligeramente más fuerte en los estudios realizados en empresas de servicios en comparación con lo observado en empresas industriales. Este hallazgo sugiere que el PsyCap puede ser más o menos importante según el tipo de trabajo que realice la persona. Específicamente, el PsyCap parece tener un impacto más fuerte en los trabajos de servicios en los que, comparados con los industriales, intervienen más interacciones sociales que requieren normas emocionales que favorecen la expresión de afecto positivo.

En general, los resultados de este estudio apoyan empíricamente las proposiciones planteadas hace más de una década sobre el valor de los recursos psicológicos positivos para las actitudes, el comportamiento y el rendimiento de los empleados

(Luthans, 2002) y su impacto positivo cuando esos recursos se combinan en el denominado capital psicológico (Luthans y Youssef, 2004; Luthans, Youssef y Avolio, 2007).

Además de confirmar estas proposiciones previas, otra contribución importante de este metanálisis es la evidencia metanalítica de toda la investigación realizada hasta la fecha de que el PsyCap es un predictor útil del desempeño de los empleados en el lugar de trabajo. Estos resultados confirman que el PsyCap, que se ha descrito como una “propensión motivacional”, puede conducir a actitudes, comportamientos y resultados de rendimiento deseables, y ayudar a desactivar actitudes y comportamientos indeseables.

Sin embargo, los autores también advierten algunas de las limitaciones del estudio. Una de ellas es que a pesar del rápido crecimiento de la investigación sobre el PsyCap, todavía hay un número relativamente pequeño de estudios para examinar algunas de las hipótesis planteadas. Además, con la excepción de las múltiples medidas del desempeño del empleado discutidas anteriormente, los estudios sobre actitudes y comportamientos de los empleados se basaron casi exclusivamente en medidas autorreportadas en lugar de observaciones de supervisores u otros actores.

En cualquier caso, los resultados de este metanálisis proporcionan un respaldo basado en la evidencia acerca del importante papel que tiene el PsyCap en la predicción de las actitudes, los comportamientos y el desempeño de los empleados. Aunque la investigación empírica sobre el PsyCap aún está emergiendo, los líderes de equipos y organizaciones pueden estar seguros de que al menos en esta etapa de la investigación, el PsyCap tiene una relación fuerte y significativa con los resultados deseables generalmente establecidos, especialmente el desempeño de los empleados.

Referencia

Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance*. Human Resource Development Quarterly, 22(2), 127-152.