

Las características y el rol del capital psicológico en el work engagement de los gerentes de
organizaciones en Puerto Rico

Pablo E. III Maestre Gómez

Tesis sometida al Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río
Piedras como uno de los requisitos conducentes al grado de Maestría en Artes con especialidad
en Psicología Industrial Organizacional

Noviembre 2023

Universidad de Puerto Rico

Recinto de Río Piedras

Esta tesis es propiedad conjunta del autor, Pablo E. III Maestre Gómez y del Departamento de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. No podrá reproducirse o ser publicada en parte o en su totalidad ni resumirse sin el consentimiento del autor o de la

Dirección del Departamento de Psicología.

ÍNDICE

1. LISTA DE TABLAS	IV
2. LISTA DE FIGURA.....	V
3. LISTA DE APÉNDICES.....	VI
4. CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN.....	VII
5. RESUMEN.....	VIII
6. DEDICACIÓN.....	IX
7. AGRADECIMIENTOS.....	X
8. CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN Y REVISIÓN DE LA LITERATURA	2
9. CAPÍTULO 2: MÉTODO	26
10. CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....	38
11. CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN	47
12. REFERENCIAS.....	55
13. APÉNDICE.....	63

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Capital Psicológico y sus Subescalas	9
Tabla 2 El Work Engagement y sus Subescalas	13
Tabla 3 Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad y sus Dimensiones.....	19
Tabla 4 Variables Sociodemográficas	28
Tabla 5 Estadísticas de Fiabilidad para la Escala de Work Engagement de Utrecht.....	31
Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad del Psychological Capital Questionnaire.....	33
Tabla 7 Estadísticas de Fiabilidad del Inventario de Personalidad de 10 Elementos.....	34
Tabla 8 Subescalas de Capital Psicológico y Work Engagement.....	38
Tabla 9 Coeficientes de Correlación de las dimensiones del PsyCap y el Work Engagement...	41
Tabla 10 Correlaciones, medias y desviaciones estándar para puntuaciones de PsyCap y UWES.....	44
Tabla 11 Regresión Lineal de los Predictores del Capital Psicológico sobre el Work Engagement	45
Tabla 12 Hipótesis y nivel de apoyo	47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Gerentes de Puerto Rico vs Estados Unidos..... 45

LISTA DE APENDICES

Apéndice I Autorización del Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la
Investigación (CIPSHI) 63

Apéndice II Promoción sobre Cuestionario 64

Apéndice III Hoja Informativa 65

CERTIFICACIÓN DE APROBACIÓN

Certificamos que hemos leído esta investigación y que en nuestra opinión es adecuada en el alcance y calidad de su contenido para el grado de Maestría en Artes con especialidad en Psicología Industrial Organizacional del Programa Graduado de Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.

Laura Galarza García, Ph.D.

Directora

Jesús J. Marrero Centeno, Ph.D.

Segundo Miembro

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue comprender las características de los gerentes de organizaciones en Puerto Rico, analizando sus niveles de Compromiso Laboral, Capital Psicológico y rasgos de personalidad. Participaron en el estudio 103 gerentes. Se empleó la Escala de Work Engagement de Utrecht (UWES) y el Cuestionario de Capital Psicológico para medir el work engagement y el Capital Psicológico, respectivamente. Asimismo, se utilizó el Inventario de Personalidad de Diez Elementos (TIPI) para evaluar los cinco grandes factores de la personalidad. Los resultados mostraron que los participantes presentaron altos niveles de capital psicológico y compromiso laboral, indicando una actitud y un estado psicológico generalmente positivos. Específicamente, los gerentes alcanzaron las puntuaciones más altas en optimismo ($M = 5.32$) y estabilidad emocional ($M = 6.5$). El TIPI reveló que los gerentes en Puerto Rico son moderadamente extrovertidos ($M = 4.5$), muy agradables ($M = 5.5$), muy concienzudos ($M = 5.5$), emocionalmente estables ($M = 6.5$) y moderadamente abiertos a nuevas experiencias ($M = 5$). Los resultados demuestran una relación positiva y fuerte entre capital psicológico y work engagement. Estos datos sugieren un perfil de gerentes orientados al trabajo en equipo, diligentes, calmados bajo presión y equilibrados en su enfoque hacia las interacciones sociales y la innovación. Los hallazgos proporcionan información relevante sobre los perfiles psicológicos y de personalidad de los gerentes en Puerto Rico, con implicancias para las prácticas organizacionales y el desarrollo del liderazgo en la región.

Palabras claves: capital psicológico, work engagement, cinco grandes factores de la personalidad

DEDICACIÓN

Dedico este trabajo a mi prometida Amanda Hernández y a mi madre Margarita Gómez por su apoyo incondicional durante todo este proceso. Gracias por permitirme desahogarme con ustedes cuando estaba frustrado y por motivarme en los momentos en que sentía que no podía seguir adelante. Son las personas más importantes en mi vida y por quienes trabajo arduamente cada día para hacerlas sentir orgullosas. Las amo con todo mi corazón y agradezco infinitamente su fe inquebrantable en mí. También extendo esta dedicatoria a todas las amistades, familiares y seres queridos que, de una manera u otra, contribuyeron en este camino.

“De eso se trata, de coincidir con gente que te haga ver cosas que tú no ves. Que te enseñen a mirar con otros ojos”

-Mario Benedetti-

AGRADECIMIENTOS

Primero, quiero agradecer a mi familia: a mi madre, Margarita; a mi hermana, Estefanía; y a mi padre, Pablo. Han sido mis más preciados fanáticos desde el primer día. Sin ustedes, realmente no sería quien soy hoy. Solo les tengo una palabra y es ¡GRACIAS! Gracias por siempre estar ahí para mí y amarme incondicionalmente. A mi persona favorita en el mundo, Amanda Hernández, gracias por siempre motivarme, amarme y empujarme a ser mejor persona cada día. Sin ti mi vida sería bien distinta y todos los días le doy gracias a Dios que tengo la mejor compañera para navegar esto que se llama vida. A mis amistades: Adrio, Jairo, Ema, Alex, Jorge, Kyra, Anna Ritter, Brian Smith y al hermano que la vida me regaló, Eric Robles, gracias a todos por las conversaciones y las innumerables ayudas que me brindaron durante todo este proceso. También quiero agradecer a mi directora de tesis, la Prof. Laura Galarza, quien desde que empecé la maestría me ha apoyado, desde la consejería de clases hasta ser la directora de mi tesis. Profesoras como usted, que dan la milla extra por sus estudiantes, son los que cambian vidas, y quiero que sepa que lo hizo conmigo.

Finalmente, agradezco a todos los que participaron en esta investigación, permitiendo que se lleve a cabo y cumpliera con su propósito. ¡Mil gracias a todos!

LAS CARACTERÍSTICAS Y EL ROL DEL CAPITAL PSICOLÓGICO EN EL WORK
ENGAGEMENT DE LOS GERENTES DE ORGANIZACIONES EN PUERTO RICO

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En el campo de la psicología organizacional, se han identificado varios constructos psicológicos positivos que influyen significativamente en los resultados individuales y organizacionales. Dos de estos constructos son el capital psicológico y el work engagement. Según Luthans y colegas (2007), el capital psicológico se define como el estado psicológico positivo de un individuo que se caracteriza por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. Este constructo ha sido objeto de múltiples estudios que han demostrado sus efectos positivos en los resultados individuales y organizacionales, como el bienestar, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados (Avey et al., 2009). Por otro lado, el work engagement se define como un estado mental positivo, gratificante y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Salanova, 2011). También ha sido ampliamente estudiado y se ha encontrado que tiene efectos positivos en los resultados individuales y organizacionales, como el bienestar, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados (Bakker et al., 2011; Schaufeli et al., 2006).

En definitiva, el capital psicológico y el work engagement son dos conceptos importantes que pueden ayudar a las personas y las organizaciones a prosperar. El capital psicológico puede verse como una "reserva" psicológica que permite a los individuos enfrentar y superar desafíos laborales y personales, lo que se traduce en un mayor bienestar, satisfacción laboral y desempeño (Luthans et al., 2015). Por su parte, el work engagement se ha asociado con una mayor motivación, creatividad e innovación en el trabajo, así como una menor tasa de rotación y absentismo (Bakker & Demerouti, 2017). En conjunto, ambos constructos reflejan la importancia de fomentar estados psicológicos positivos en el ámbito laboral, tanto para el bienestar individual como para el éxito organizacional.

Sin embargo, a pesar de la creciente atención que han recibido el capital psicológico y el work engagement en la investigación y práctica de la psicología organizacional, aún existen lagunas en el conocimiento respecto a su impacto y los mecanismos que subyacen a sus efectos positivos. Es por ello por lo que el presente estudio se propone contribuir a esta línea de investigación, a través de la revisión de literatura y la contrastación empírica de las hipótesis planteadas. De esta manera, se espera generar conocimiento relevante y aplicable para el ámbito laboral, que pueda orientar la toma de decisiones y prácticas orientadas al bienestar y éxito de las personas y organizaciones.

Este capítulo proporciona una breve introducción a las dos variables: el capital psicológico y el work engagement, los cuales serán discutidos y explorados en la revisión de literatura. Además, se incluirá la justificación del estudio, la declaración del problema, las hipótesis de la investigación y un marco del estudio para proporcionar una visión general del enfoque y objetivos de la investigación.

Planteamiento del problema

La importancia de los factores psicológicos en el lugar de trabajo, como el capital psicológico y el work engagement, ha ganado reconocimiento en los últimos años. Diversos estudios han demostrado que el capital psicológico se relaciona positivamente con actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados, así como con una mayor satisfacción laboral, compromiso organizacional, bienestar y una menor rotación y ausentismo (Youssef & Luthans, 2011; Luthans et al., 2006). Del mismo modo, el work engagement ha mostrado relaciones positivas con el desempeño en tareas y contextos laborales, así como con la satisfacción laboral y el bienestar (Christian et al., 2011).

A pesar de estos hallazgos, la relación entre el capital psicológico y el work engagement sigue siendo un área poco clara. Si bien algunas investigaciones sugieren una conexión entre ambos, no está claro si uno influye en el otro o si actúan como predictores independientes de los resultados laborales (Luthans et al., 2015). De hecho, algunos estudios han reportado correlaciones débiles o inexistentes entre estos factores (Freire, 2016). Adicionalmente, la mayoría de las investigaciones sobre estos temas se han centrado en contextos laborales occidentales, dejando un vacío en la comprensión de su relación en diferentes culturas y organizaciones (Avey et al., 2011). Además, se ha prestado mayor atención a empleados de ciertos niveles jerárquicos y sectores, limitando la generalización de los resultados.

Por lo tanto, es esencial ampliar la investigación sobre el capital psicológico y el work engagement en diferentes contextos. Además, es crucial identificar intervenciones efectivas para potenciar estos factores en el lugar de trabajo. Aunque algunos programas han mostrado ser prometedores (Avey et al., 2011), es necesario determinar cuáles son más efectivos según el contexto y la población. El propósito de esta investigación era evaluar y comprender la relación entre el capital psicológico y el work engagement en el contexto laboral de los gerentes en organizaciones de Puerto Rico.

Justificación del Estudio

La relación entre la Psicología Positiva y el trabajo es un tema de gran interés para la investigación organizacional. El campo de la Psicología Positiva ha sido ampliamente estudiado en relación con la capacidad de las personas para alcanzar la felicidad, el bienestar y la satisfacción en sus vidas, pero su aplicación en el ámbito laboral sigue siendo relativamente novedosa. La investigación ha demostrado que el capital psicológico, un constructo central en la

Psicología Positiva puede tener efectos significativos en el compromiso laboral y los resultados de los empleados (Avey et al., 2009).

Las hipótesis propuestas sugieren que el capital psicológico y el work engagement están positivamente relacionados y que su interacción afecta los resultados de los empleados de manera significativa (Avey et al., 2011). Además, se espera que las intervenciones efectivas para promover el capital psicológico y el work engagement varíen según la población de empleados y el contexto organizacional (Luthans & Youssef, 2007). También se espera que las diferencias individuales, como los rasgos de personalidad y los factores demográficos, moderen la relación entre capital psicológico, el work engagement y los resultados de los empleados (Luthans et al., 2006). Por lo tanto, un estudio que examine estas hipótesis es necesario para proporcionar información útil para mejorar el bienestar de los empleados y los resultados de las organizaciones.

Investigar utilizando la variable del capital psicológico tiene múltiples beneficios. Puede proporcionar una comprensión más profunda de cómo las personas manejan los desafíos y alcanzan sus metas en la vida, lo que puede ayudar a diseñar intervenciones y programas más efectivos para mejorar el bienestar y el rendimiento (Avey et al., 2010). También puede ayudar a identificar factores protectores y de riesgo para problemas de salud mental, proporcionando información valiosa para la prevención y el tratamiento (Luthans et al., 2007). Además, puede proporcionar un marco para entender mejor cómo el ambiente y las políticas pueden influir en el desarrollo y el mantenimiento del capital psicológico, lo que puede ayudar a diseñar ambientes y políticas más saludables y sostenibles (Luthans et al., 2008). Por último, la teoría del capital psicológico puede ayudar a las organizaciones a comprender mejor cómo mejorar el desempeño

y el bienestar de los empleados y, por lo tanto, contribuir a una mayor productividad y rentabilidad (Avey et al., 2009).

Además, hay una gran cantidad de literatura que respalda la relación entre el capital psicológico, el work engagement y los resultados de los empleados. Por ejemplo, un estudio realizado por Avey y colegas (2011) encontraron una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y el work engagement. Otra investigación de Xanthopoulou y colegas (2009) demostraron que el capital psicológico está relacionado con la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral. Además, la investigación de Bakker y colaboradores (2008) sugieren que el work engagement es un predictor clave del rendimiento laboral y la satisfacción del cliente. Estas y otras investigaciones apoyan la importancia del estudio propuesto (Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2006).

Preguntas de investigación

Busco entender la naturaleza de la relación entre el capital psicológico y el work engagement. Es fundamental analizar cómo estos dos factores interactúan y afectan los resultados de los empleados. Además, es relevante considerar hasta qué punto las dimensiones específicas del capital psicológico, tales como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, pueden predecir las dimensiones del work engagement, identificados como vigor, dedicación y absorción, particularmente en gerentes. No solo es importante identificar su capacidad predictiva, sino también discernir qué dimensiones del capital psicológico tienen el impacto más significativo en las facetas específicas del work engagement entre los gerentes de organizaciones en Puerto Rico.

Hipótesis

H1: Existe una relación positiva y significativa entre los niveles de work engagement y los niveles del capital psicológico en los gerentes.

H2: Existen relaciones positivas y significativas entre las dimensiones específicas del work engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones del capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia).

H3: El capital psicológico, específicamente las dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, tiene un impacto positivo en el nivel general del work engagement en los gerentes.

REVISIÓN DE LITERATURA

Introducción

En este capítulo, se adentrarán en dos conceptos fundamentales para comprender el panorama actual de la gestión y liderazgo en organizaciones: el capital psicológico y el work engagement. Ambas variables juegan un papel trascendental en el rendimiento y bienestar de los empleados. Con el objetivo de establecer un marco teórico sólido, se ofrecerán definiciones claras, teorías relevantes y referencias de estudios previos asociados a cada variable.

Adicionalmente, se discutirán las interrelaciones entre ambos constructos, subrayando su importancia y el impacto que tienen en el mundo laboral. Asimismo, se revisará la literatura pertinente a las características de los gerentes, proporcionando una visión más profunda sobre cómo estos roles se entrelazan con los conceptos mencionados.

Capital Psicológico

El concepto de capital psicológico se refiere a los recursos psicológicos positivos que una persona posee, como la autoeficacia, la esperanza, la actitud optimista y la capacidad de recuperación ante situaciones adversas. Estos recursos permiten a las personas hacer frente a la adversidad y los desafíos, y fomentan el crecimiento y desarrollo personal (Luthans et al., 2007). La autoeficacia se refiere a la creencia de un individuo en su capacidad para realizar con éxito una tarea específica o lograr una meta determinada. La esperanza es la creencia de que uno puede encontrar un camino para lograr los objetivos deseados y la motivación para perseguir esos objetivos. El optimismo es una perspectiva positiva de la vida, incluida la creencia de que sucederán cosas buenas en el futuro. La resiliencia es la capacidad de recuperarse de la adversidad o los contras tiempos.

Tabla 1*Capital Psicológico y sus Subescalas*

Subescala	Definición
Esperanza	La motivación del individuo para perseguir sus objetivos y encontrar diferentes formas de alcanzarlos.
Eficacia	La confianza en las propias capacidades para llevar a cabo las tareas necesarias.
Resiliencia	La capacidad de recuperarse de las adversidades, desafíos, conflictos y hasta de fracasos, y no sólo regresar al estado original, sino crecer a partir de ellos.
Optimismo	La expectativa positiva sobre el presente y futuro

Fuente: Luthans et al., 2007.

Desde su primera conceptualización, el concepto de capital psicológico ha sido objeto de un creciente cuerpo de investigación en psicología y gestión organizacional. La literatura académica ha demostrado que el capital psicológico se relaciona positivamente con varios resultados, como la satisfacción laboral, el compromiso laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral (Avey et al., 2011; Luthans et al., 2007). Por ejemplo, se ha descubierto que los empleados con niveles más altos de capital psicológico experimentan niveles más bajos de agotamiento y son más capaces de lidiar con el estrés en el lugar de trabajo (Luthans et al., 2006).

Además, se ha descubierto que el capital psicológico es maleable y puede desarrollarse a través de intervenciones como coaching, capacitación y retroalimentación (Luthans & Youssef,

2007). Una organización puede promover el capital psicológico de sus empleados mediante la implementación de programas de bienestar, el apoyo a la salud mental y el desarrollo de habilidades de manejo de estrés y emociones. Esto puede ayudar a los empleados a sentirse más seguros y capaces en su trabajo, lo que puede aumentar su motivación, rendimiento y retención en la empresa (Avey et al., 2011). En general, el capital psicológico es una construcción importante que tiene implicaciones para los resultados individuales y organizacionales. Al desarrollar el capital psicológico, las personas pueden estar mejor equipadas para enfrentar los desafíos en su vida personal y profesional. Por ejemplo, se ha descubierto que el capital psicológico tiene un efecto positivo en los resultados del equipo y de la organización. Los equipos con niveles más altos de capital psicológico tienen niveles más altos de trabajo en equipo, creatividad e innovación (Luthans et al., 2008). Asimismo, las organizaciones con un mayor nivel de capital psicológico entre sus empleados tienen un mejor desempeño financiero y satisfacción del cliente (Avey et al., 2011).

Una de las principales contribuciones del concepto de capital psicológico es su énfasis en el desarrollo de recursos psicológicos positivos. Como se explicó anteriormente, algunos de los recursos psicológicos positivos que conforman el capital psicológico son la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans et al., 2008). El desarrollo de estos recursos psicológicos positivos del capital psicológico puede mejorarse a través de diversos medios, como la capacitación, el entrenamiento y la tutoría. Por ejemplo, los programas de capacitación pueden ayudar a los empleados a desarrollar habilidades y conocimientos que mejoren su autoeficacia y esperanza. El entrenamiento en habilidades sociales puede mejorar el optimismo y la resiliencia, mientras que la tutoría puede proporcionar apoyo emocional y ayuda en la resolución de problemas para mejorar el capital psicológico (Avey et al., 2011).

El desarrollo del capital psicológico puede conducir a una mayor satisfacción laboral, compromiso y rendimiento, así como a un mejor manejo del estrés y el cambio (Luthans et al., 2008). Luthans y colaboradores (2007) proponen un modelo de cuatro pasos para desarrollar el capital psicológico: (1) autoevaluación, (2) establecimiento de metas, (3) planificación de la acción y (4) feedback y evaluación. Primero, las personas deben evaluar su nivel actual de capital psicológico, incluyendo su esperanza, eficacia, resiliencia y optimismo. En segundo lugar, deben establecer objetivos para desarrollar su capital psicológico, basados en su autoevaluación. En tercer lugar, necesitan crear un plan de acción para lograr sus objetivos, identificando los recursos y el apoyo necesarios para desarrollar su capital psicológico. Por último, necesitan recibir comentarios sobre su progreso y evaluar la eficacia de sus esfuerzos de desarrollo, realizando los ajustes necesarios.

La investigación ha demostrado que las intervenciones destinadas a desarrollar el capital psicológico pueden mejorar el bienestar y el rendimiento laboral. Por ejemplo, Avey y colaboradores (2011) realizaron un metaanálisis de 51 estudios y encontraron que las intervenciones destinadas a desarrollar el capital psicológico se asociaron con mejoras significativas en las actitudes, comportamientos y el desempeño de los empleados. Además, algunos estudios han demostrado que el desarrollo del capital psicológico puede generar efectos indirectos positivos, como una mejor salud física y bienestar. Por ejemplo, Luthans y sus colaboradores (2006) encontraron que el desarrollo del capital psicológico estaba asociado con mejoras en la salud física, así como en la salud mental y el bienestar.

En resumen, el concepto de capital psicológico es una construcción psicológica positiva que se enfoca en el desarrollo de recursos psicológicos positivos. Estos recursos incluyen la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. El desarrollo del capital psicológico

puede mejorar la satisfacción laboral, el compromiso, el rendimiento y el bienestar de los empleados. Además, el capital psicológico también puede tener efectos positivos en la salud física y mental de los empleados. Las empresas pueden invertir en el desarrollo del capital psicológico a través de diversos medios, como programas de capacitación, entrenamiento y tutoría. La investigación ha demostrado que las intervenciones destinadas a desarrollar el capital psicológico pueden generar resultados positivos en una variedad de dominios.

Work Engagement

El work engagement se refiere a la conexión emocional, cognitiva y conductual que un empleado tiene con su trabajo. Es un estado de ánimo positivo que impulsa a los empleados a dedicarse a su trabajo y sentirse comprometidos con sus responsabilidades laborales (Schaufeli et al., 2002). El work engagement se ha convertido en un tema importante en la gestión de recursos humanos debido a su impacto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención de empleados. William Kahn fue el primero en desarrollar la teoría del work engagement en la década de 1990, definiéndolo como "la realización personal de los empleados en su trabajo, caracterizada por la vitalidad, la dedicación y la absorción" (p. 692) Desde entonces, se han llevado a cabo múltiples estudios sobre el work engagement y su relación con otros constructos, como el rendimiento laboral, la satisfacción laboral, el bienestar emocional y el capital psicológico.

En un estudio reciente, Bakker y Demerouti (2017) encontraron que el work engagement se compone de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (ver Tabla 2). La dimensión de vigor se refiere a la energía y la resistencia que un empleado tiene para realizar su trabajo. La dedicación se refiere a la importancia que un empleado atribuye a su trabajo y a su deseo de

involucrarse en él. La absorción se refiere a la capacidad de un empleado para estar completamente inmerso en su trabajo y perder la noción del tiempo mientras trabaja.

Tabla 2

El Work Engagement y sus Subescalas

Subescala	Definición
Vigor	Refleja altos niveles de energía y resiliencia mental en el trabajo, la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia incluso frente a dificultades.
Dedicación	Se caracteriza por un sentido de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío.
Absorción	Estar completamente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, donde el tiempo pasa volando y es difícil desvincularse del trabajo.

Fuente: Schaufeli et al, 2002.

Igualmente, un estudio longitudinal de Schaufeli y colaboradores (2006) encontraron que el work engagement estaba relacionado positivamente con el rendimiento y la satisfacción laborales, y negativamente relacionado con el absentismo laboral. Otro estudio de Xanthopoulou y colegas (2009) notaron que el work engagement está relacionado positivamente con el bienestar emocional y la satisfacción laboral. En general, la literatura sugiere que el work engagement es un constructo importante en la gestión de recursos humanos debido a su relación con diversos resultados laborales positivos. Los empleadores pueden fomentar el work engagement a través de políticas y prácticas que apoyen el desarrollo de un ambiente laboral que propicie la realización personal y la motivación de los empleados. Por otro lado, el work

engagement también se ha relacionado con otros constructos importantes en la literatura de gestión de recursos humanos, como el liderazgo y la justicia organizacional. Un estudio de Bakker y colaboradores (2012) encontraron que el liderazgo transformacional estaba positivamente relacionado con el work engagement. En general, estos hallazgos sugieren que los líderes y las organizaciones pueden fomentar el trabajo comprometido a través de políticas y prácticas que promuevan el liderazgo transformacional y la justicia organizacional.

En resumen, el work engagement es un constructo importante en la gestión de recursos humanos debido a su impacto positivo en muchos resultados laborales y en el bienestar emocional y la salud mental de los empleados. Los empleadores pueden fomentar el trabajo comprometido a través de políticas y prácticas que promuevan el liderazgo transformacional, la justicia organizacional y un ambiente laboral propicio para la realización personal y la motivación de los empleados.

Capital Psicológico y el Work Engagement

La investigación ha demostrado consistentemente que tanto el capital psicológico como el work engagement tienen efectos positivos en el desempeño y los resultados laborales de los empleados (Avey, Luthans, & Youssef, 2010; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Saks, 2006). El capital psicológico se define como la capacidad psicológica positiva de un individuo para hacer frente a los desafíos laborales, mientras que el work engagement se define como la motivación y la dedicación de un individuo hacia su trabajo. Ambos constructos han sido relacionados con una serie de resultados laborales positivos, como la satisfacción laboral, la retención de empleados y el desempeño laboral.

La literatura ha establecido una fuerte correlación positiva entre el capital psicológico y el work engagement (Avey et al., 2010). Los autores argumentan que el capital psicológico, al

proporcionar a los empleados la capacidad de enfrentar los desafíos laborales, aumenta su motivación y dedicación hacia su trabajo, lo que a su vez mejora su desempeño y los resultados laborales en general. Además de esta relación directa, la literatura también ha examinado los mecanismos a través de los cuales el capital psicológico influye en el work engagement. Por ejemplo, el modelo de demandas y recursos laborales propuesto por Bakker y Demerouti (2007) sugiere que los recursos laborales, como el capital psicológico, pueden amortiguar los efectos negativos de las demandas laborales en el work engagement. Otros estudios han encontrado que el capital psicológico actúa como un recurso para amortiguar los efectos negativos del estrés laboral en el work engagement (Halbesleben & Buckley, 2004), y que el clima laboral positivo, caracterizado por el apoyo de los compañeros y supervisores, moderó la relación entre el capital psicológico y el work engagement (Luthans et al., 2015).

Otros estudios que hablan de la relación entre el capital psicológico el work engagement han encontrado que el capital psicológico y el work engagement se relacionan positivamente con la satisfacción laboral (Avey et al., 2010; Rich et al., 2010). Los empleados que tienen mayores niveles de capital psicológico y work engagement son más propensos a sentirse satisfechos con su trabajo. Además, estudios de intervención organizacional han demostrado que las intervenciones basadas en el capital psicológico mejoraron significativamente los niveles de work engagement y satisfacción laboral de los empleados (Luthans et al., 2007). Las intervenciones para promover el capital psicológico y el work engagement pueden variar según la población de empleados y el contexto organizacional. Luthans y Youssef (2007) argumentan que las intervenciones basadas en la formación y el desarrollo personal son efectivas para mejorar el capital psicológico en empleados jóvenes y menos experimentados, mientras que las intervenciones basadas en el apoyo social y la retroalimentación pueden ser más efectivas para

empleados más experimentados. Slemp y colaboradores (2018) realizaron una revisión meta-analítica de 55 estudios para examinar la relación entre el liderazgo que apoya la autonomía y los resultados relacionados con el trabajo. Descubrieron que el liderazgo que apoya la autonomía se relaciona positivamente con el bienestar laboral y que el capital psicológico medía parcialmente la relación entre los recursos y el bienestar laboral. Además, encontraron que el work engagement y el capital psicológico se identifican como resultados importantes del liderazgo que apoya la autonomía.

En un estudio reciente, Ren y colegas (2021) analizaron la relación entre capital psicológico y el work engagement entre los empleados de una compañía en China, centrándose en el papel del apoyo organizacional. Los autores sugieren que el apoyo de la organización, que incluye factores como el apoyo del supervisor, el apoyo de los compañeros de trabajo y los recursos de la organización puede mejorar los efectos positivos de PsyCap en el work engagement. En el 2023, Zeng y un grupo de colaboradores investigaron la relación entre el capital psicológico y el bienestar laboral en el contexto de la pandemia de COVID-19. El estudio encontró que el capital psicológico estaba positivamente relacionado con el work engagement entre los trabajadores de la salud chinos, y que esta relación estaba parcialmente mediada por los recursos y las demandas laborales. Estos hallazgos sugieren que el capital psicológico puede ser particularmente importante en tiempos de crisis y que puede ayudar a los trabajadores a mantenerse comprometidos y productivos a pesar de las circunstancias difíciles.

Por último, un estudio realizado por Slemp y colegas. (2018), se encontró que el capital psicológico se relacionó positivamente con el work engagement, la satisfacción laboral y la intención de permanecer en la organización entre las enfermeras holandesas. Esto sugiere que el capital psicológico puede ayudar a los trabajadores a hacer frente a las demandas laborales y

mantener una perspectiva positiva de su trabajo. En otro estudio llevado a cabo por Guo y colaboradores (2021), se encontró una asociación positiva entre el capital psicológico y el rendimiento laboral en una muestra de trabajadores de Hong Kong. Los autores sugirieron que el capital psicológico puede ayudar a los trabajadores a afrontar mejor el estrés laboral y a mantener su rendimiento en el trabajo. En conjunto, estos estudios sugieren que el capital psicológico es un recurso valioso para los trabajadores y puede influir en su bienestar subjetivo, rendimiento laboral, satisfacción laboral y en su intención de permanecer en la organización. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos en las organizaciones, destacando la importancia de fomentar el capital psicológico de los trabajadores y de crear un ambiente laboral que apoye el desarrollo y mantenimiento del capital psicológico de los empleados.

En resumen, la literatura sugiere que existe una relación positiva entre el capital psicológico y el bienestar laboral. Los empleados que tienen niveles más altos de capital psicológico están más comprometidos con su trabajo y sus organizaciones. Esta relación se mantiene en diversas culturas y tipos de trabajadores, y puede verse influenciada por numerosos factores, como los recursos laborales y las percepciones del trabajo (Avey et al., 2010; Ho et al., 2021; Luthans et al., 2008; Xie et al., 2020).

Características de los Gerentes

Los gerentes son un componente clave en cualquier organización, ya que son responsables de liderar y motivar a su equipo para lograr los objetivos de la empresa. En Puerto Rico, la literatura nos enseña que los gerentes tienen características interpersonales únicas que pueden afectar su estilo de liderazgo y su desempeño en la organización. En primer lugar, en el artículo de Cruz y colaboradores (2013) examinaron las características de los gerentes efectivos

en Puerto Rico, incluyendo su personalidad, habilidades interpersonales y estilos de liderazgo. Según el artículo, los gerentes efectivos en Puerto Rico tienen una personalidad extrovertida, son conscientes de sí mismos y tienen habilidades interpersonales fuertes. Además, estos gerentes son capaces de adaptarse a diferentes situaciones y tienen un estilo de liderazgo participativo que fomenta la colaboración y la comunicación abierta.

En general, los gerentes en Puerto Rico tienen características interpersonales únicas que pueden afectar su estilo de liderazgo y desempeño organizacional. Las referencias proporcionadas sugieren que los gerentes en Puerto Rico son predominantemente hombres con un alto nivel educativo y una experiencia laboral significativa. Además, los gerentes efectivos en Puerto Rico tienen habilidades interpersonales fuertes, una personalidad extrovertida y un estilo de liderazgo participativo que fomenta la colaboración y la comunicación abierta. Los estilos de liderazgo más efectivos en Puerto Rico son aquellos que se enfocan en la comunicación, la motivación y el trabajo en equipo, y los líderes emergentes en Puerto Rico tienen habilidades interpersonales fuertes, son adaptables y pueden resolver problemas complejos. En resumen, las características interpersonales de los gerentes en Puerto Rico están influenciadas por factores socioculturales, formación y experiencia laboral, lo que puede afectar su estilo de liderazgo y su desempeño organizacional.

Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad

El estudio de la personalidad ha sido un tema central en la psicología durante décadas. A lo largo de los años, se han propuesto diversos modelos y teorías para describir y comprender la complejidad del comportamiento humano. Uno de los modelos más destacados y ampliamente aceptados es el de los cinco grandes (*Big Five*) factores de la personalidad, que postula la existencia de cinco dimensiones fundamentales de la personalidad. El cuestionario los cinco

grandes factores de la personalidad es una herramienta que ha ganado relevancia en la evaluación de estas dimensiones. Según el cuestionario los cinco grandes factores de la personalidad (2001), la personalidad puede ser descrita a través de cinco ejes principales: apertura a la experiencia, responsabilidad, extraversión, agradabilidad y neuroticismo (Caprara et al., 2001).

Tabla 3

Los Cinco Grandes Factores de la Personalidad y sus Dimensiones

Dimensión	Descripción
Extraversión	La cantidad y la intensidad de las relaciones interpersonales, la actividad social y el deseo de estimulación en el entorno social. Las personas con puntuaciones altas son sociables, enérgicas y asertivas, mientras que las de puntuaciones bajas pueden ser más reservadas.
Agradabilidad	La orientación interpersonal de una persona. Las personas con puntuaciones altas son amables, compasivas y dispuestas a cooperar con otros, mientras que las de puntuaciones bajas pueden ser más críticas.
Responsabilidad	Cómo controlamos, regulamos y dirigimos nuestros impulsos. Las personas con puntuaciones altas son organizadas, fiables y trabajadoras, mientras que las de puntuaciones bajas pueden ser más descuidadas.
Neuroticismo	Se refiere a la tendencia a experimentar emociones negativas. Las personas con puntuaciones altas pueden ser más propensas a sentirse emocionalmente inestables, mientras que las de puntuaciones bajas tienden a ser más estables.

Apertura a la Experiencia	Se refiere a la apertura de una persona a nuevas experiencias, ideas y valores. Las personas con puntuaciones altas son creativas, curiosas y abiertas a nuevas ideas, mientras que las de puntuaciones bajas pueden ser más convencionales.
---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Caprara et al., 2001.

Los cinco grandes factores de la personalidad se componen de las siguientes dimensiones: La apertura a la experiencia (*Openness to Experience*) se refiere a la disposición de una persona para explorar nuevas ideas, actividades y sensaciones. Las personas con altos niveles en esta dimensión tienden a ser curiosas, imaginativas y abiertas a nuevas experiencias, tanto intelectuales como culturales. Valoran la creatividad, la diversidad y la novedad, mientras que aquellos con niveles bajos pueden ser más convencionales y prefieren lo familiar sobre lo desconocido. La responsabilidad (*Conscientiousness*) hace referencia a la tendencia de una persona a ser organizada, confiable y auto disciplinada. Las personas con altos niveles de responsabilidad suelen ser metódicas, persistentes y orientadas a objetivos, planificando con anticipación y evitando comportamientos impulsivos. En contraste, aquellos con niveles bajos pueden ser más despreocupados y propensos a la procrastinación. La extraversión (*Extraversion*) se relaciona con la cantidad e intensidad de las relaciones interpersonales de una persona. Las personas extravertidas son sociables y disfrutan interactuando con otros, buscando la compañía y sintiéndose cómodas en grupos grandes, mientras que las personas introvertidas pueden preferir actividades solitarias y encontrar agotadoras las interacciones sociales prolongadas. La amabilidad (*Agreeableness*) se refiere a la disposición de una persona para cooperar y mantener relaciones armoniosas con los demás. Las personas con altos niveles de amabilidad son empáticas y dispuestas a ayudar, evitando conflictos y buscando consensos, mientras que

aquellos con niveles bajos pueden ser más escépticos y confrontativos. Por último, la estabilidad emocional (*Emotional Stability*), también conocida como "Neuroticismo" cuando se considera su polo opuesto, se refiere a la habilidad de una persona para manejar el estrés y las emociones negativas. Las personas con alta estabilidad emocional son calmadas y resilientes, mientras que aquellos con bajos niveles en esta dimensión (alto neuroticismo) pueden ser más sensibles a eventos estresantes y propensos a experimentar emociones negativas.

A lo largo de la historia, se han desarrollado múltiples instrumentos para medir la personalidad. Herramientas como el *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (Meel & Hathaway, 1946), *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (Cattell et al., 1992), *Millon Adolescent Clinical Inventory* (Millon, 1993), entre otras, han sido fundamentales en la investigación y práctica clínica. Sin embargo, el modelo los cinco grandes factores de la personalidad ha emergido como un intento de mediación y unificación entre los diversos enfoques, proporcionando un marco coherente y robusto para el estudio de la personalidad (Montaño et al., 2009). El consenso actual en la comunidad científica es que el modelo de los cinco factores es especialmente útil para describir la personalidad. Esta utilidad se extiende más allá de la simple descripción, ya que también ha demostrado ser relevante en la predicción de comportamientos y en la comprensión de fenómenos como el agotamiento emocional (García-Izquierdo et al., 2009). Además, algunos investigadores han propuesto teorías integradoras que buscan relacionar las dimensiones de los cinco grandes factores de la personalidad con sistemas biológicos y temperamentales. Estas teorías sugieren que las dimensiones de la personalidad tienen un soporte biológico, lo que podría explicar su estabilidad y consistencia a lo largo del tiempo (Font, 2002).

Marco Teórico

Las investigaciones muestran ampliamente la relación entre el capital psicológico y el work engagement, y cada vez hay más pruebas que sugieren que estos constructos se asocian positivamente entre sí. Para comprender completamente la naturaleza de esta relación, era importante adoptar un marco teórico que pueda brindar una perspectiva integral y matizada sobre los factores que contribuyen al capital psicológico y el bienestar en el trabajo. Uno de esos marcos es la psicología positiva organizacional, esta se centra en el estudio de los aspectos positivos de las personas, las organizaciones y la vida laboral, y se enfoca en cómo promover la felicidad, la satisfacción y el bienestar en el lugar de trabajo. Esta disciplina se concentra en cómo las fortalezas y virtudes individuales pueden contribuir a crear un ambiente de trabajo más sano y productivo. Según Luthans y Youssef (2007), la PPO enfatiza el desarrollo y la gestión de recursos humanos a través de elementos como la resiliencia, la esperanza, el optimismo y la autoeficacia. Estos componentes, conocidos en conjunto como capital psicológico, son esenciales para mejorar el rendimiento laboral, así como la satisfacción y el compromiso de los empleados. Adicionalmente, investigaciones como la de Bakker y Demerouti (2008) han evidenciado que la implementación de prácticas de PPO en las organizaciones lleva a una disminución del estrés laboral y a un incremento en la motivación y creatividad de los empleados. Esto se logra mediante la creación de un ambiente laboral que fomente el reconocimiento de logros, el desarrollo de relaciones positivas y el impulso de un sentido de propósito y significado en el trabajo.

El capital psicológico y el work engagement son conceptos centrales en la psicología positiva organizacional, ya que ambos se relacionan con la capacidad de los empleados para experimentar emociones positivas, sentirse comprometidos con su trabajo y tener una actitud

positiva hacia su organización. Por ejemplo, un estudio de Luthans y colaboradores (2015) examinó la relación entre el capital psicológico y el work engagement en una muestra de empleados de una organización de servicios. Los resultados mostraron que el capital psicológico se correlacionó positivamente con el work engagement, lo que sugiere que el capital psicológico puede actuar como un recurso personal que influye en el compromiso laboral de los empleados. La psicología positiva organizacional se ha establecido como un marco teórico importante para investigar los dos constructos. Por ejemplo, Ko y colaboradores (2020) examinaron la relación entre el liderazgo auténtico y el work engagement y encontraron que el capital psicológico moderó esta relación. Específicamente, el liderazgo auténtico tuvo un efecto positivo en el work engagement solo cuando los empleados tenían niveles altos de capital psicológico.

La importancia del capital psicológico en la relación entre el work engagement y la intención de renuncia también se ha demostrado en la investigación reciente. Por ejemplo, Chen y Cooper (2014) encontraron que el capital psicológico medió la relación entre el work engagement y la intención de renuncia, y que la percepción de apoyo organizacional moderó esta relación. En general, estos estudios sugieren que la psicología positiva sigue siendo un marco teórico relevante y efectivo para investigar el capital psicológico y el work engagement, y que se sigue realizando investigación sobre su papel en la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño en el lugar de trabajo. Además, la psicología positiva también se ha utilizado para investigar cómo los empleados pueden cultivar y fortalecer su capital psicológico y work engagement.

Otro marco teórico que se utilizara es la teoría de recursos laborales cual ha sido ampliamente utilizada como marco teórico para examinar el work engagement y el capital psicológico. Según la teoría de recursos laborales, el work engagement se puede entender como

una combinación de recursos personales y organizacionales que interactúan para influir en la motivación, el bienestar y la implicación de los empleados en su trabajo. En este sentido, se ha encontrado que el capital psicológico, es un recurso personal que puede actuar como amortiguador del estrés laboral y promover el compromiso laboral de los empleados. Por otro lado, la teoría de recursos laborales también ha identificado la importancia de los recursos organizacionales, como el apoyo social y la cultura organizacional, que pueden facilitar o inhibir la relación entre el capital psicológico y el work engagement.

Varios estudios han encontrado evidencia de una relación positiva entre el capital psicológico y el work engagement, respaldando el uso de la teoría de recursos laborales como marco teórico para examinar esta relación. Por ejemplo, un estudio de Xanthopoulou y colaboradores (2009) encontró una interacción recíproca entre los recursos personales y organizacionales con el work engagement, lo que sugiere que el capital psicológico puede influir en el compromiso laboral a través de su interacción con otros recursos organizacionales. Además, Tims y colaboradores (2011) examinaron la relación entre el liderazgo transformacional y el work engagement, encontrando que los líderes transformacionales pueden aumentar el compromiso laboral de los empleados al aumentar su capital psicológico y otros recursos personales. Luthans y colegas (2015) también encontraron una correlación positiva entre el capital psicológico y el work engagement, lo que sugiere que el capital psicológico puede actuar como un recurso personal que aumenta el work engagement de los empleados. Bakker y colaboradores (2012) examinaron la relación entre el liderazgo y el work engagement, encontrando que el liderazgo transformacional puede aumentar el capital psicológico y, en última instancia, el compromiso laboral de los empleados. Estos hallazgos sugieren que la teoría de recursos laborales es un marco teórico útil para examinar la relación entre el work engagement y

el capital psicológico, ya que permite una comprensión más amplia de cómo los recursos personales y organizacionales interactúan para influir en el compromiso laboral de los empleados. Además, la teoría de recursos laborales puede informar la implementación de intervenciones organizacionales que promuevan el capital psicológico y el work engagement, lo que podría tener beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. En general, la evidencia sugiere que la teoría de recursos laborales es una teoría importante para comprender cómo los recursos laborales pueden influir en el bienestar y la motivación de los empleados, lo que tiene implicaciones importantes para la práctica organizacional y la investigación futura.

En resumen, tanto el modelo teoría de recursos laborales como la psicología positiva organizacional son marcos teóricos útiles y relevantes para investigar la relación entre el capital psicológico y el work engagement en el lugar de trabajo. El modelo teoría de recursos laborales enfatiza la importancia de los recursos y las demandas laborales en la motivación y el work engagement, lo que permite identificar las condiciones laborales que promueven el desarrollo del capital psicológico y el work engagement. Por otro lado, la psicología positiva organizacional se centra en el estudio de los factores positivos que contribuyen al bienestar de los empleados, como la resiliencia, la esperanza, la autoeficacia y el optimismo. Al utilizar la psicología positiva organizacional como marco teórico, los investigadores pueden identificar y analizar los factores positivos que contribuyen a la satisfacción y el compromiso laboral. Además, ambos marcos teóricos permiten a los investigadores explorar el papel del liderazgo auténtico, el apoyo social y la cultura organizacional en la relación entre el capital psicológico y el work engagement.

CAPÍTULO II: MÉTODO

Introducción

Este capítulo se centra en los métodos empleados para investigar el problema planteado. Se proporciona una descripción detallada del tipo de estudio realizado, la muestra seleccionada, las técnicas empleadas para contactarla y los criterios de inclusión. Asimismo, se detallarán los tres instrumentos utilizados en la investigación: el *Psychological Capital Questionnaire*, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (*UWES*) y el Inventario de Personalidad de 10 Elementos. Finalmente, se explicará el procedimiento seguido para llevar a cabo la investigación mediante el cuestionario en línea y los análisis estadísticos realizados.

Tipo de Estudio

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa con un alcance exploratorio-descriptivo. Aunque la investigación exploratoria puede emplear métodos tanto cualitativos como cuantitativos, en este estudio se optó por el cuantitativo. El enfoque exploratorio se dirige a fenómenos no previamente investigados, con el propósito de identificar sus características (Ramos, 2020). En contraste, el descriptivo se centra en describir características ya conocidas de un fenómeno en un grupo humano específico. La elección del método cuantitativo se debe a la intención de analizar numéricamente los resultados y presentarlos en gráficas y tablas. Este enfoque permite, además, ofrecer estadísticas de la población en cuestión. Durante el proceso cuantitativo, se realizan análisis de datos que contemplan medidas de tendencia central y dispersión.

Criterios para la Muestra

La muestra utilizada para la investigación se reclutó mediante promociones en redes sociales para incentivar la participación en el llenado del cuestionario. Además, se empleó el

efecto "bola de nieve" (snowball effect). Estas dos técnicas se utilizaron con el objetivo de alcanzar la cifra deseada de 103 participantes. Los criterios de inclusión para formar parte del estudio fueron: que los participantes ocupen un puesto a tiempo completo en su organización (al menos 35 horas a la semana), que hayan sido gerentes durante un período mayor de 6 meses, que residan actualmente en Puerto Rico y que supervisen, al menos, a tres (3) personas.

Descripción de la Muestra

Para la investigación, participaron un total de 103 personas y las estadísticas descriptivas fueron hechas enfocándose en aspectos como el sexo, nivel educativo, número de personas supervisadas y años de experiencia como supervisor de cada uno de los participantes (ver Tabla 3). En cuanto al sexo de los participantes, de la muestra total, el 57.3% ($N=59$) son mujeres y el 42.7% ($N=44$) son hombres. Esto indica una ligera predominancia de mujeres en la muestra. Al observar el nivel educativo, se destaca que la mayoría de los individuos, específicamente el 50.5% ($N=52$), ha obtenido un bachillerato. Sin embargo, también hay una representación considerable de individuos con maestría, representando el 29.1% ($N=30$). Por otro lado, solo un pequeño porcentaje ha completado la educación primaria (*high school*), con un 3.9% ($N=4$), y un 5.8% ($N=6$) posee un grado asociado. Es notable mencionar que el 10.7% ($N=11$) ha logrado un doctorado, lo que sugiere que hay una presencia significativa de individuos con educación avanzada, pos-educación primaria (*high school*), en la muestra.

En el ámbito laboral, al considerar la cantidad de personas que cada individuo supervisa, se observa una distribución variada. Un 30.1% ($N=31$) supervisa entre 3 y 5 personas, mientras que un 25.2% ($N=26$) supervisa entre 6 y 10 personas. Un 17.5% ($N=18$) tiene a su cargo entre 10 y 14 personas, y un 27.2% ($N=28$) supervisa a 15 personas o más. Estos datos reflejan una diversidad en la responsabilidad de supervisión entre los participantes. Finalmente, al analizar los

años de experiencia como supervisor, se encuentra que un 20.4% ($N=21$) tiene entre 1 y 5 años de experiencia. Un porcentaje mayor, el 35.9% ($N=37$), cuenta con entre 6 y 14 años de experiencia. Un 23.3% ($N=24$) ha acumulado 15 años o más en roles de supervisión, y un 20.4% ($N=21$) ha dedicado 30 años o más a estas labores. Estos datos resaltan la amplia experiencia que muchos de los individuos tienen en roles de liderazgo y supervisión. En resumen, este análisis descriptivo proporciona una comprensión profunda de las características y tendencias de la muestra estudiada, destacando la diversidad en educación, género y experiencia laboral de los participantes.

Tabla 4*Variables Sociodemográficas*

Valor	<i>n</i>	%
Sexo		
Femenino	59	57.3
Masculino	44	42.7
Nivel educativo		
Primaria (<i>High School</i>)	4	3.9
Grado Asociado	6	5.8
Bachillerato	52	50.5
Maestría	30	29.1
Doctorado	11	10.7
Personas que Supervisa		
3 - 5	31	30.1
6 - 10	26	25.2

10 - 14	18	17.5
15+	28	27.2
Años de Supervisor		
1 - 5 años	21	20.4
6 - 14 años	37	35.9
15+ años	24	23.3
30+ años	21	20.4

Nota. N = 103

Instrumentos

Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo

Para examinar la variable de work engagement se utilizó la versión en castellano de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES). Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) evalúa los niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja, junto con el sentido de importancia, inspiración, orgullo, desafío y concentración en el trabajo (Schaufeli et al., 2006). Estos están alineados con tres dimensiones del compromiso laboral: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2006). El compromiso de los empleados se medirá utilizando la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht de 17 ítems (Schaufeli & Bakker, 2004). El instrumento consta de tres subescalas con seis ítems que miden vigor, cinco ítems que miden dedicación y seis ítems que miden absorción. Se pide a los participantes que lean cada declaración y califiquen con qué frecuencia se sienten de esa manera. Ejemplos de ítems de cada subescala incluyen: *“En mi trabajo, me siento lleno de energía”* (vigor); *“Me entusiasma mi trabajo”* (dedicación); *“El tiempo vuela cuando estoy trabajando”* (absorción). Las respuestas se dieron en una escala tipo Likert de 7 puntos (0 = Nunca, 1 = Casi nunca, Algunas veces al año

o menos, 2 = Rara vez, Una vez al mes o menos, 3 = A veces, algunas veces al mes, 4 = Frecuentemente, Una vez a la semana, 5 = Muy Frecuentemente, algunas veces a la semana, 6 = Siempre, Todos los Días).

El work engagement se ha relacionado con múltiples beneficios para los empleados y las organizaciones, incluyendo una mayor satisfacción laboral, mejor desempeño y menor rotación de personal (Saks, 2006). Por lo tanto, medir el work engagement puede ser una herramienta útil para las empresas que buscan mejorar la calidad de vida de sus empleados y su rendimiento en el trabajo. Además, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht ha demostrado ser una herramienta fiable y válida para medir el compromiso laboral en diversos contextos culturales (Hakanen et al., 2006). En este estudio, se utilizó esta escala para evaluar el work engagement de los gerentes en de organizaciones Puerto Rico.

Tabla 5

Estadísticas de Fiabilidad para la Escala de Work Engagement de Utrecht

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	17

La Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) utilizada en el estudio constaba de 17 ítems y arrojó un Alfa de Cronbach de 0.903. Este valor se encuentra dentro del rango "Excelente", sugiriendo que el cuestionario demuestra una coherencia interna destacada al medir el compromiso laboral entre los participantes. Los 17 ítems del UWES capturan de manera confiable el mismo constructo subyacente, evidenciando la solidez de la herramienta en este contexto. Esta calificación resalta el alto grado de coherencia interna del instrumento, indicando que los ítems son cohesivos y reflejan efectivamente la esencia del compromiso laboral. Un coeficiente de confiabilidad tan alto señala la capacidad de la escala para minimizar errores de

medición, garantizando que los resultados no sean simplemente derivados de inconsistencias dentro del cuestionario. Además, que 17 ítems contribuyan a esta robusta puntuación de confiabilidad refuerza la idea de que cada ítem es crucial para capturar la naturaleza multifacética del compromiso laboral.

Un estudio destacado de Shimazu y colaboradores (2008) encontró que los coeficientes alfa de Cronbach para la versión japonesa del UWES superaban .90, señalando un alto nivel de consistencia interna. Esta investigación aporta datos valiosos sobre la aplicabilidad y confiabilidad del UWES en un contexto japonés. Se examinó la validez factorial de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) en diversos grupos ocupacionales. Un estudio realizado por Nerstad, y colegas (2010) reportó coeficientes alfa de Cronbach superiores a .70 para las versiones UWES-17 y UWES-9, sugiriendo una confiabilidad adecuada. Otro estudio también resaltó la alta confiabilidad de las versiones UWES-17 y UWES-9, respaldada por su alfa de Cronbach (Zecca et al., 2015). Además, el estudio exploró la relación entre el compromiso laboral, rasgos de personalidad e impulsividad, ofreciendo una visión integral de estos constructos en un contexto francés. Finalmente, De Bruin y Henn (2013) adoptaron un enfoque único al analizar el UWES-17 mediante un modelado de respuesta al ítem. Este estudio se enfocó en la dimensionalidad del UWES-17 y abordó el alfa de Cronbach en términos de confiabilidad, proporcionando una perspectiva detallada de la contribución de cada ítem a la escala en general.

Medición del Capital Psicológico

El capital psicológico se midió utilizando la versión en castellano del cuestionario de capital psicológico de 24 ítems (Luthans et al, 2007). El Psychological Capital Questionnaire, PCQ-24, es la principal medida internacional para evaluar el capital psicológico (PsyCap) en

contextos organizacionales. Luthans y sus colegas (2007) desarrollaron el Cuestionario de Capital Psicológico - PCQ-24, principal instrumento utilizado para medir el constructo. El Psychological Capital Questionnaire hace uso de la escala de respuesta tipo Likert de 1 (“Muy en desacuerdo”) a 6 (“Muy de acuerdo”). El instrumento consta de cuatro subescalas de 6 ítems cada una. Los ítems de muestra de cada una de las subescalas incluyeron: *“Me siento seguro ayudando a establecer objetivos/metras en mi área de trabajo”* (eficacia); *“Si me encuentro en un aprieto en el trabajo, podría pensar en muchas maneras de salir de él”* (esperanza); *“Siempre miro el lado bueno de las cosas con respecto a mi trabajo”* (optimismo); y *“Suelo manejar las dificultades de una forma u otra en el trabajo”* (resiliencia). Las puntuaciones son agregadas y promediadas para obtener la puntuación total de capital psicológico. Los encuestados deben responder según su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones propuestas en el momento de la evaluación. Una alta puntuación en el Psychological Capital Questionnaire indica que el participante tiene un alto nivel de capital psicológico.

El Psychological Capital Questionnaire de 24 ítems (PCQ-24) es una herramienta que mide el constructo del capital psicológico en contextos organizacionales. El capital psicológico se refiere al conjunto de recursos psicológicos que una persona posee, los cuales pueden ser utilizados para enfrentar de manera efectiva los desafíos y demandas de la vida laboral y personal. Los cuatro componentes que conforman el capital psicológico son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia. El Psychological Capital Questionnaire ha sido validado en diferentes idiomas y culturas, lo que ha permitido su uso en diversos contextos organizacionales. Además, ha demostrado ser una herramienta confiable y válida en diferentes estudios, tanto en la identificación de los niveles de capital psicológico de los trabajadores como

en la evaluación de su relación con otras variables relevantes, como el bienestar y la satisfacción laborales.

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad del Psychological Capital Questionnaire

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	24

El estudio reveló que el Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-24) tiene un Alfa de Cronbach de 0.841, lo que refleja una notable consistencia interna entre sus 24 ítems. Esta cifra indica que el Psychological Capital Questionnaire evalúa de forma coherente el concepto subyacente del capital psicológico. En la práctica, si un participante obtiene una puntuación alta en un ítem, es probable que también lo haga en los demás, y viceversa. Esta confiabilidad sitúa al Psychological Capital Questionnaire como una herramienta fiable para medir el capital psicológico en la muestra estudiada.

El Psychological Capital Questionnaire ha sido validado y utilizado en múltiples contextos y poblaciones. Un estudio con enfermeras chinas identificó una correlación significativa entre el conflicto laboral-familiar, el agotamiento y el capital psicológico, respaldando la confiabilidad del Psychological Capital Questionnaire en ese ámbito (Wang et al., 2012). Otra investigación con enfermeras chinas resaltó el papel mediador del estilo de afrontamiento entre el capital psicológico y el agotamiento, reafirmando la fiabilidad y validez de la versión china del Psychological Capital Questionnaire (Ding et al., 2015). En Sudáfrica, el Psychological Capital Questionnaire mostró validez interna y externa, subrayando su utilidad en diferentes grupos (Gorgens-Ekermans & Herbert, 2013). Un estudio con profesores universitarios chinos usó el Psychological Capital Questionnaire para analizar la relación entre el

estrés laboral, los síntomas depresivos y el capital psicológico, confirmando nuevamente su confiabilidad y validez (Shen et al., 2014). Además, la versión portuguesa del Psychological Capital Questionnaire ha demostrado validez de constructo y confiabilidad, extendiendo su aplicabilidad a otros contextos lingüísticos y culturales (Shen et al., 2014). Estas investigaciones destacan la robustez y adaptabilidad del Psychological Capital Questionnaire como instrumento de medición del capital psicológico en variados contextos y demografías.

Medición de las características de los gerentes

El Inventario de Personalidad de 10 Elementos (TIPI) es una herramienta utilizada para medir las características de la personalidad de los gerentes en Puerto Rico. Diseñado y validado por Sam Gosling, Jason Rentfrow y William Swan (2003), el Inventario de Personalidad de 10 Elementos es una escala auto informada que evalúa los Cinco Grandes rasgos de personalidad, que incluyen extraversión (E), amabilidad (A), escrupulosidad (C), estabilidad emocional (ES) y apertura (O). Cada uno de los diez elementos consta de dos descriptores y cada rasgo de personalidad de los Cinco Grandes se mide con dos elementos. Los ítems del Inventario de Personalidad de 10 Elementos se califican en una escala tipo Likert de 7 puntos, que van desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo), y la puntuación total de personalidad (10-70) se obtiene sumando las puntuaciones de las subescalas (Gosling et al., 2003).

Tabla 7

Estadísticas de Fiabilidad del Inventario de Personalidad de 10 Elementos

Alfa de Cronbach	N de elementos
.907	20

El Inventario de Personalidad de 10 Elementos (TIPI), con un alfa de Cronbach informado de 0.907 para sus 20 ítems, indica un alto nivel de consistencia interna, lo que sugiere

que los ítems del inventario miden consistentemente los mismos constructos subyacentes. Este alto valor alfa, muy por encima del umbral generalmente aceptado de 0.7, denota una confiabilidad excelente, convirtiendo al TIPI en un instrumento altamente confiable para evaluar los rasgos de personalidad. La presencia de 20 ítems en el inventario, manteniendo un nivel tan alto de coherencia, refuerza aún más la solidez del TIPI. Esta confiabilidad es crucial tanto para la investigación como para las aplicaciones prácticas, ya que brinda confianza en la capacidad del instrumento para medir los rasgos de personalidad de manera efectiva.

Varios estudios han demostrado que el Inventario de Personalidad de 10 Elementos tiene buenas propiedades psicométricas, incluyendo confiabilidad prueba re-prueba (test-retest), validez convergente y divergente, estructura factorial y correlación con otras herramientas de rasgos de personalidad de los Cinco Grandes (Gosling et al., 2003). Además, se ha utilizado ampliamente en investigaciones sobre el comportamiento y las características de personalidad en el ámbito laboral y organizacional (Thørrisen & Sadeghi., 2023).

Procedimiento

El procedimiento comenzó con la creación del cuestionario en línea. Se eligió un cuestionario en línea por varias razones. Primero, es relativamente más costo efectivo que una entrevista o un grupo focal (Babbie, 2020). Además, permite abarcar una mayor área geográfica. Segundo, en menos tiempo se puede llegar a un gran número de personas (Babbie, 2020). Tercero, se puede obtener mayor libertad y sinceridad en las respuestas debido al anonimato (Couper, 2000). Cuarto, hay un menor riesgo de distorsiones por la influencia de un entrevistador (Babbie, 2020). Por último, se le da al encuestado más tiempo para reflexionar antes de responder (Couper, 2000).

Para que los participantes pudieran tomar parte en el estudio, se promocionó el cuestionario a través de las redes sociales. Esta promoción incluyó el nombre de la investigación, los requisitos para participar y un código QR (Código de Respuesta Rápida) para acceder al cuestionario. Si la persona decidía participar en la investigación, era redirigida a la Hoja de Consentimiento. En esa página se explicaba el propósito del estudio, el procedimiento, los beneficios y riesgos, los estándares de la investigación y los derechos de los participantes, así como información sobre a quién contactar en caso de preguntas o alguna queja. Si decidía participar, era dirigido al cuestionario. Si no deseaba participar, simplemente se salía de la página.

El cuestionario constaba de cinco (5) secciones: (1) preguntas sociodemográficas, (2) capital psicológico, (3) bienestar y trabajo, (4) características de los gerentes y (5) una pregunta abierta para comentarios. La primera sección, sobre preguntas sociodemográficas, tenía alrededor de cinco (5) ítems; la segunda sección, sobre el capital psicológico, tenía veinticuatro (24) ítems; la tercera sección, sobre el bienestar y el trabajo, tenía diecisiete (17) ítems; la cuarta sección, sobre las características de los gerentes, tenía veinte (20) ítems; y la sección de comentarios solo contaba de un (1) ítem. En total, los participantes tuvieron que responder sesenta y seis (66) ítems.

La plataforma que se utilizó para el cuestionario en línea fue Google Forms, un software de administración de encuestas incluido en el conjunto gratuito de editores de Google Docs basado en la web. Era importante centralizar la información en la plataforma de Google, ya que se almacena todo en una base de datos segura.

Análisis Estadístico

Para esta investigación, se emplearon análisis descriptivos e inferenciales, tales como: correlaciones, análisis de varianza (ANOVA) y análisis de regresión. Esto con el objetivo de obtener una comprensión más completa de los datos recopilados a través de los cuestionarios Psychological Capital Questionnaire, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) y el Inventario de Personalidad de 10 Elementos.

Los análisis descriptivos ofrecen información básica sobre las variables medidas, como la media, desviación estándar y distribución, proporcionando una visión general del conjunto de datos (Field, 2013). Estos análisis pueden incluir gráficos y tablas para visualizar la distribución de los datos. Las correlaciones, por su parte, determinan la relación entre dos o más variables, identificando patrones y relaciones significativas. En este contexto, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para explorar la relación entre las variables de personalidad y el compromiso laboral (Cohen et al., 2013). Adicionalmente, se utilizó el análisis de regresión para determinar si la personalidad y el capital psicológico predicen work engagement, con la regresión lineal explorando la relación entre estas variables (Field, 2013). El análisis de componentes principales, por otro lado, simplifica los datos y clarifica las relaciones entre variables.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este capítulo, se presentarán las estadísticas descriptivas de tendencia central y dispersión de las variables de del capital psicológico y del work engagement. Así como las correlaciones entre los componentes del capital psicológico y las subescalas del work engagement. Estas relaciones ofrecen información sobre cómo las fortalezas psicológicas individuales pueden estar relacionadas con diversas facetas del compromiso laboral.

Estadísticas Descriptivas de las Variables

La siguiente sección muestra información sobre el mínimo, el máximo, la media y la desviación estándar de las dimensiones del capital psicológico y del compromiso laboral. También se reportan los coeficientes de confiabilidad para las dimensiones individuales del capital psicológico y del compromiso laboral. A continuación, se ofrece una breve descripción de los hallazgos presentados en cada subescala.

Tabla 8

Subescalas de Capital Psicológico y Work Engagement

Variable	N	Mínimo	Máximo	Promedio	DE
PsyCap Autoeficacia	103	1.00	6.00	4.84	0.63
PsyCap Optimismo	103	1.00	6.00	5.32	0.67
PsyCap Esperanza	103	1.00	6.00	4.59	0.62
PsyCap Resiliencia	103	1.00	6.00	4.34	0.59
WE Vigor	103	0.00	6.00	4.77	0.95
WE Dedicación	103	0.00	6.00	4.67	0.97
WE Absorción	103	0.00	6.00	4.62	0.87

El estudio evaluó cuatro componentes esenciales del capital psicológico (PsyCap): autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. Cada componente se evaluó en una escala de 1

a 6. Con una muestra de 103 participantes, los datos revelaron patrones notables. La autoeficacia obtuvo una puntuación promedio de 4.84, lo que indica un alto nivel de confianza entre los participantes en su capacidad para llevar a cabo tareas. El optimismo, con una puntuación promedio de 5.32, surgió como el rasgo más destacado, señalando una actitud mayoritariamente positiva hacia futuros resultados en la muestra. La esperanza, que representa la motivación y las vías para lograr objetivos, obtuvo una puntuación promedio de 4.59. La resiliencia, entendida como la capacidad para sobreponerse a adversidades, presentó la puntuación promedio más baja de los componentes de capital psicológico con 4.34; sin embargo, es relevante mencionar que sigue siendo una puntuación considerablemente alta. La homogeneidad en las respuestas para estas variables de capital psicológico fue notable, con desviaciones estándar que variaron entre 0.59 y 0.67, lo que indica una percepción bastante uniforme entre los participantes.

El estudio también exploró las dimensiones del work engagement, analizando Vigor, dedicación y absorción, calificadas en una escala de 0 a 6. Los datos reflejaron una muestra comprometida con su labor. El vigor, que simboliza la energía y la resiliencia mental en el trabajo, obtuvo la puntuación promedio más alta de los componentes work engagement con 4.77. La dedicación, que refleja un sentido de significado y pasión por el trabajo, le siguió con una puntuación promedio de 4.67. La absorción, que se refiere a estar plenamente inmerso y disfrutar del trabajo, tuvo una puntuación promedio de 4.62. No obstante, es importante señalar que las variables work engagement mostraron una mayor variabilidad en las respuestas en comparación con las variables capital psicológico, con desviaciones estándar que fluctuaron entre 0.87 y 0.97. En resumen, la muestra exhibe altos niveles tanto de capital psicológico como el work engagement. La uniformidad en las respuestas de capital psicológico contrasta con las respuestas más variadas en los componentes work engagement. La preeminencia del optimismo dentro de

los rasgos de capital psicológico y los elevados niveles de vigor en el ámbito work engagement ofrecen insights valiosos sobre las actitudes psicológicas y laborales positivas de los participantes.

Puntuaciones del Capital Psicológico y Work Engagement

Se utilizó el Psychological Capital Questionnaire (PCQ) con 24 ítems para medir cuatro componentes: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia. La puntuación total promedio de PsyCap fue 114.3 de 144 posibles, lo que indica que los participantes generalmente poseen un alto nivel de capital psicológico general. La autoeficacia tuvo una puntuación media de 29.1. Este componente refleja la creencia de un individuo en su capacidad para realizar tareas. La puntuación sugiere que los participantes creen firmemente en sus capacidades personales. El optimismo obtuvo una media de 31.7. Esta métrica representa expectativas positivas sobre resultados futuros, lo que indica un alto nivel de optimismo entre los participantes. La esperanza obtuvo una puntuación media de 27.5. Esta puntuación indica la capacidad percibida de un individuo para establecer y alcanzar metas, lo que sugiere un alto nivel de esperanza entre los participantes. La resiliencia obtuvo un promedio de 26. Esto mide la capacidad de recuperarse de los reveses, lo que sugiere que los participantes están bien equipados para manejar los desafíos.

Para el work engagement se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES) con 17 ítems. La puntuación total de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht fue 75. Dependiendo de la versión de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht utilizada, la puntuación máxima posible varía. Si se utilizara la versión de 9 ítems (UWES-9), la puntuación máxima sería 54. Sin embargo, para el UWES-17, la puntuación máxima sería 102. Una puntuación de 75 sugiere un alto nivel de work engagement. Vigor obtuvo una puntuación media de 33.4. El vigor refleja la energía, la resiliencia mental y la disposición para invertir esfuerzo en

el trabajo. Esta puntuación sugiere que los participantes, en promedio, se sienten bastante vigorosos en su trabajo. La dedicación obtuvo una media de 18.6. Este componente mide un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío en el trabajo de uno. La puntuación sugiere que los participantes sienten un buen nivel de dedicación a su trabajo. La absorción tuvo una puntuación promedio de 23. Esto mide el grado en que alguien se encuentra absorto en su trabajo, lo que sugiere que los participantes están bastante involucrados en sus tareas. En resumen, las puntuaciones de este estudio indican que, en general, los participantes tienen un nivel relativamente alto de compromiso laboral en las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Igualmente indica que los participantes habitualmente poseen un alto nivel de capital psicológico. Esto señala que, generalmente, se sienten enérgicos, dedicados y completamente involucrados en su trabajo.

Correlaciones de las Subescalas

Tabla 9

Coefficientes de Correlacion de las dimensiones del PsyCap y el Work Engagement

	Promedio	DE	1	2	3	4	5	6	7
1. Vigor	4.36	.973	1						
2. Absorción	4.24	.956		1					
3. Dedicación.	4.29	.991			1				
4. Eficacia	4.38	.801	.508**	.451**	.399**	1			
5. Optimismo	4.86	.857	.523**	.418**	.425**		1		
6. Esperanza	4.17	.823	.454**	.402**	.438**			1	
7. Resiliencia	3.91	.718	.462**	.459**	.306**				1

Nota. **p < .001. N = 103 para todas las variables

Los hallazgos del estudio desvelan relaciones intrigantes entre los componentes del capital psicológico y el work engagement de los gerentes en Puerto Rico. Las correlaciones entre las subescalas observadas en este estudio enriquecen esta comprensión. Las correlaciones se

presentan en la Tabla 8. Se detectó una correlación positiva notable, de moderada a fuerte, entre la autoeficacia y el vigor ($r = 0.50$), la dedicación ($r = 0.39$) y la absorción ($r = 0.45$). Esto indica que los gerentes con una fuerte creencia en sus habilidades para llevar a cabo tareas y alcanzar metas tienden a mostrar mayor energía, dedicación e inmersión en su labor. Estos resultados concuerdan con los hallazgos de Luthans y colaboradores (2007), quienes argumentaron que el capital psicológico, incluida la autoeficacia, se relaciona positivamente con los resultados deseados en comportamiento y desempeño de los empleados. Otros estudios han señalado que las personas con altos niveles de autoeficacia suelen estar más comprometidas con sus tareas, confiando en su capacidad para lograr sus objetivos. Esta confianza puede traducirse en un mayor compromiso y dedicación laboral (Bandura, 1997).

El optimismo, definido por una expectativa positiva sobre resultados futuros, también mostró correlaciones positivas significativas con el vigor ($r = 0.52$), la dedicación ($r = 0.42$) y la absorción ($r = 0.41$). Esto sugiere que los gerentes con una visión optimista sobre el futuro son más enérgicos, dedicados y absortos en sus responsabilidades. Las investigaciones de Seligman sobre el optimismo aprendido respaldan esta idea, indicando que los individuos optimistas suelen tener un mejor desempeño en diversos contextos debido a sus expectativas positivas. La esperanza, que combina la voluntad y los medios para alcanzar metas, mostró correlaciones positivas con el vigor ($r = 0.45$), la dedicación ($r = 0.43$) y la absorción ($r = 0.40$). Los gerentes con una actitud esperanzadora, que confían en sus estrategias y habilidades para alcanzar sus metas, tienden a ser más vigorosos, dedicados y absortos en su labor. Finalmente, la resiliencia, entendida como la capacidad de sobreponerse a la adversidad, se correlacionó positivamente con el vigor ($r = 0.46$), la dedicación ($r = 0.30$) y la absorción ($r = 0.45$). Esto indica que los gerentes capaces de adaptarse y superar contratiempos son más propensos a ser enérgicos,

dedicados y profundamente involucrados en sus tareas. Luthans et al. (2007) resaltaron la relevancia de la resiliencia en el rendimiento y satisfacción laboral, lo cual concuerda con las correlaciones observadas en este estudio.

En resumen, las relaciones entre los componentes del capital psicológico y el work engagement de los gerentes en Puerto Rico se alinean con la literatura existente. Estos resultados subrayan los beneficios potenciales de potenciar los recursos psicológicos en los gerentes para mejorar el work engagement y, por ende, los resultados organizacionales.

Correlación entre Work Engagement y Capital Psicológico

Para comprender la relación entre el work engagement y el capital psicológico, utilizamos el método de correlación de Pearson. Este método cuantifica la relación lineal entre dos conjuntos de datos, arrojando un coeficiente que varía entre -1 y 1. El coeficiente de correlación de Pearson entre las puntuaciones del work engagement y el cuestionario capital psicológico resultó ser 0.614 ($p < 0.01$). Dicho coeficiente sugiere una relación lineal positiva de moderada a fuerte entre el work engagement y el capital psicológico. En términos más sencillos, los individuos con mayores niveles de work engagement también tendieron a tener un mayor capital psicológico. Por ejemplo, un estudio de Luthans y colaboradores (2007) encontraron que el capital psicológico se relaciona positivamente con el desempeño y la satisfacción laboral, factores estrechamente vinculados al work engagement. Asimismo, Xanthopoulou y colegas (2009) descubrieron que los recursos personales, como el capital psicológico, se asocian positivamente con el work engagement.

Tabla 10*Correlaciones, medias y desviaciones estándar para puntuaciones de PsyCap y UWES*

	Promedio	DE	1	2
1. Capital Psicológico	4.37	.575	1	
2. Work Engagement	4.29	.857	.614**	1

Nota. **p < .001. N = 103 para todas las variables

La correlación positiva observada (ver en Tabla 9) respalda la idea de que podrían existir factores o condiciones subyacentes que influyan tanto en el work engagement como en el capital psicológico. Es posible que entornos o intervenciones que potencien uno de estos constructos también favorezcan al otro. Esta perspectiva concuerda con investigaciones anteriores que indican que ambientes organizacionales positivos pueden impulsar tanto el work engagement como el capital psicológico (Avey et al., 2011). No obstante, es fundamental recordar que correlación no implica causalidad. Aunque nuestros resultados señalan una relación entre ambos constructos, no demuestran que uno cause al otro. Podrían existir factores externos que afecten a ambos o la relación podría ser más intrincada que una simple asociación lineal directa (Pearl, 2009).

Estos hallazgos son especialmente relevantes para las organizaciones en Puerto Rico. Dada la relación positiva entre capital psicológico y el work engagement, y sus consecuencias como un mejor desempeño y menor rotación (Luthans et al., 2007; Schaufeli y Bakker, 2004), las empresas podrían beneficiarse de estrategias que fomenten estos constructos. Por ejemplo, programas de capacitación que fortalezcan la resiliencia, el optimismo y la autoeficacia podrían, indirectamente, aumentar el compromiso laboral de los empleados.

Regresiones de las subescalas del Capital Psicológico sobre el Work Engagement**Tabla 11***Regresión Lineal de los Predictores del Capital Psicológico sobre el Work Engagement*

Predictor	B	SE B	β	t	p	Correlación Total
Constante	1.661	0.248		6.687	<.001	
Resiliencia	0.681	0.062	0.739	10.972	<.001	0.739
Constante	1.848	0.269		6.881	<.001	
Autoeficacia	0.567	0.060	0.687	9.448	<.001	0.687
Constante	1.155	0.211		5.465	<.001	
Optimismo	0.695	0.043	0.837	15.302	<.001	0.837
Constante	1.465	0.159		9.185	<.001	
Esperanza	0.687	0.037	0.879	18.395	<.001	0.879

Nota: B = Coeficiente de regresión no estandarizado; SE B = Error estándar del coeficiente; β =

Coeficiente estandarizado; t = valor de t; p = valor de p.

El análisis de regresión lineal (ver Tabla 11) proporciona una visión detallada de cómo las distintas subescalas del capital psicológico (resiliencia, autoeficacia, optimismo y Esperanza - influyen en el Work Engagement, según se mide a través del cuestionario UWES. En primer lugar, la resiliencia, que se refiere a la capacidad de un individuo para recuperarse de los contratiempos, muestra una relación positiva y estadísticamente significativa con el work engagement. Con un coeficiente de regresión (B) de 0.681 y un coeficiente estandarizado (β) de 0.739, este resultado sugiere que un aumento en la resiliencia de un empleado está asociado con un incremento notable en su nivel de compromiso laboral. La significancia estadística de este hallazgo es reforzada por un valor de p extremadamente bajo ($p < .001$), indicando que la relación observada no es producto del azar. La autoeficacia, que representa la creencia en la propia capacidad para completar tareas y alcanzar objetivos, también muestra un impacto positivo en el

work engagement. Con un coeficiente B de 0.567 y un β de 0.687, este predictor sugiere que a medida que los empleados se sienten más capaces en sus habilidades, su nivel de compromiso con el trabajo tiende a aumentar. Al igual que con la resiliencia, la significancia estadística de la Autoeficacia es alta, lo que refuerza la confiabilidad de estos resultados.

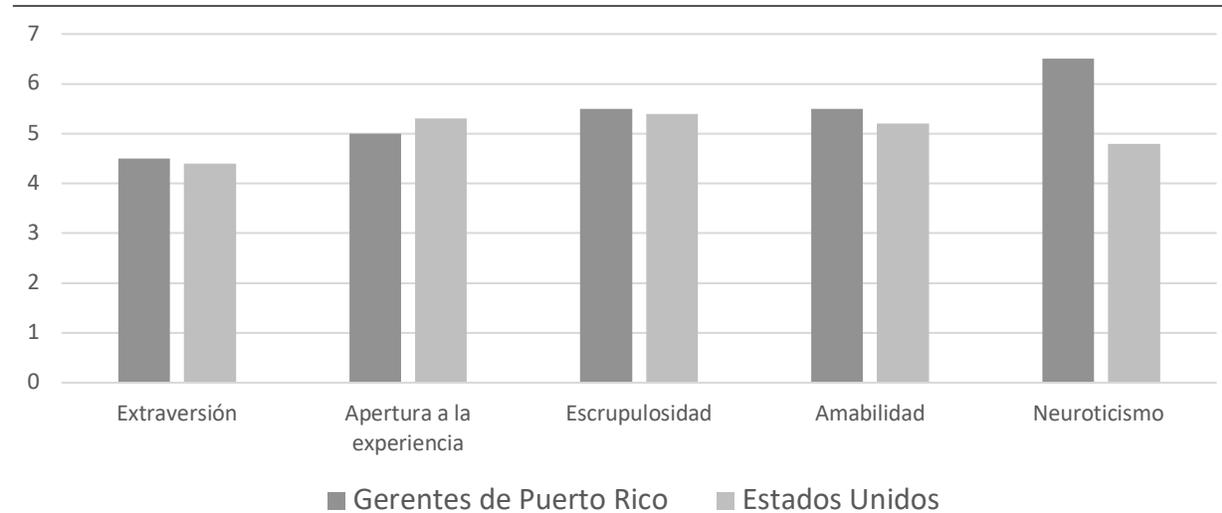
El optimismo, definido como la expectativa general de que sucederán cosas buenas, es el predictor con el coeficiente estandarizado más alto ($\beta = 0.837$), lo que indica su fuerte influencia en el work engagement. Un coeficiente B de 0.695 refleja que un aumento en el optimismo de los empleados está estrechamente ligado a un aumento en su compromiso laboral. Este hallazgo es particularmente relevante, ya que sugiere que fomentar una actitud optimista en el lugar de trabajo puede tener efectos positivos significativos en el compromiso de los empleados. Finalmente, la esperanza, que implica tener metas, junto con la agencia y las rutas para alcanzarlas, también muestra una relación positiva y significativa con el work engagement. Con un coeficiente B de 0.687 y el segundo coeficiente estandarizado más alto ($\beta = 0.879$), la Esperanza se destaca como un factor crítico en el fomento del compromiso laboral. Este resultado subraya la importancia de cultivar un entorno de trabajo donde los empleados se sientan motivados y capaces de alcanzar sus objetivos.

En conclusión, este análisis estadístico demuestra que los componentes del capital psicológico (resiliencia, autoeficacia, optimismo y esperanza) son predictores significativos del work engagement.

El Big-Five en Gerentes de Puerto Rico

Figura 1

Gerentes de Puerto Rico vs Estados Unidos



Nota. Promedio del Inventario de Personalidad de Diez Elementos de Gerentes de Puerto Rico (N=103)

El Inventario de Personalidad de Diez Elementos (TIPI, por sus siglas en inglés) se ha consolidado como una herramienta confiable para medir las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Los puntajes promedio obtenidos fueron: extroversión con 4.5, amabilidad con 5.5, escrupulosidad con 5.5, estabilidad emocional con 6.5 y apertura con 5. Estos resultados ofrecen una visión de las características de personalidad predominantes en los líderes empresariales de la región. Para brindar un contexto más amplio (ver Figura 1), en una muestra estadounidense, las normas establecidas para el Inventario de Personalidad de Diez Elementos son: extroversión en 4.44, amabilidad en 5.23, escrupulosidad en 5.40, estabilidad emocional en 5.20 y apertura en 5.45 (Gosling et al., 2003).

El puntaje de extroversión de los gerentes en Puerto Rico coincide estrechamente con la norma de la población general, lo que sugiere que estos profesionales tienen una combinación

equilibrada de tendencias extrovertidas e introvertidas. Su puntuación en amabilidad, ligeramente superior a la de la población general, indica una posible inclinación hacia la cooperación, calidez y consideración en sus interacciones profesionales. La puntuación en escrupulosidad, que supera por poco la norma general, sugiere que estos gerentes podrían tener un mayor sentido de organización, confiabilidad y enfoque en objetivos, cualidades esenciales para un liderazgo efectivo. Lo más destacado es que el puntaje de estabilidad emocional de los gerentes en Puerto Rico es significativamente más alto que la norma de la población general. Esto indica que podrían ser especialmente aptos para mantener la calma y estabilidad emocional, sobre todo en situaciones de estrés, una habilidad crucial en el cambiante y a menudo impredecible ámbito administrativo. La puntuación en apertura, cercana a la norma general, señala un enfoque equilibrado hacia nuevas experiencias e ideas, lo que sugiere una mezcla de innovación y tradición en su estilo de gestión.

En resumen, los gerentes de organizaciones en Puerto Rico demuestran un perfil de personalidad que, en muchos aspectos, se alinea con las normas generales basadas en investigaciones previas. Sin embargo, su destacada estabilidad emocional resalta como una fortaleza particular, lo que podría ser un indicador de su capacidad para manejar situaciones de presión y tomar decisiones con serenidad. Estos hallazgos no solo ofrecen una perspectiva sobre el carácter de los líderes empresariales en la región, sino que también subrayan la importancia de considerar las particularidades culturales y regionales al interpretar y aplicar instrumentos psicométricos. En un mundo empresarial cada vez más globalizado, comprender las sutilezas de la personalidad en diferentes contextos puede ser clave para fomentar la colaboración y el entendimiento mutuo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En este capítulo, se presentarán nuevamente las hipótesis y el nivel de apoyo que tuvieron con los resultados ya presentados. Igualmente se discutirán cada nivel de apoyo que tuvo cada una de las hipótesis. Por último, se discutirá limitaciones que tuvo el estudio, direcciones futuras que pudiera tener y tendremos la conclusión.

Tabla 12

Hipótesis y nivel de apoyo

Hipótesis	Nivel de apoyo
1. Existe una relación positiva significativa entre los niveles de work engagement y los niveles de capital psicológico en los gerentes.	Apoyada
2. Existen relaciones positivas significativas entre las dimensiones específicas del work engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones del psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia).	Apoyada
3 El capital psicológico, especialmente las dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, tiene un impacto positivo en el nivel general del work engagement en los gerentes.	Apoyada

Hipótesis 1: Existe una relación positiva y significativa entre los niveles de work engagement y los niveles de capital psicológico en los gerentes.

La hipótesis busca comprender la relación entre el work engagement y el capital psicológico en gerentes. Los resultados indican una relación positiva entre varios componentes del capital psicológico y las dimensiones del work engagement. Esto sugiere que los gerentes con alta capacidad de recuperación ante adversidades y adaptabilidad tienden a experimentar altos niveles de energía e inmersión en sus tareas. De manera similar, la esperanza se correlaciona positivamente con todas las subescalas de work engagement, lo que indica que los gerentes con una fuerte orientación hacia metas y una visión optimista del futuro también muestran un alto work engagement.

La literatura consultada ofrece un respaldo empírico y teórico robusto a la hipótesis propuesta sobre la relación positiva entre el work engagement y el capital psicológico en gerentes. Por ejemplo, el estudio realizado por Peak y sus colegas (2015) destacaron el papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el capital psicológico y la moral del empleado. Esta investigación sugiere que el capital psicológico impacta directamente en cómo los empleados se sienten comprometidos y energizados en su trabajo. Otra investigación refuerza la idea de que los empleados con un alto capital psicológico tienden a estar más satisfechos con su trabajo y carrera (Karatepe & Karadas, 2015). Esta satisfacción es impulsada en gran medida por el work engagement. Por último, Los hallazgos de la investigación más la literatura respaldan la hipótesis, confirmando una relación positiva significativa entre los niveles de work engagement y capital psicológico en gerentes. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas que resaltan la importancia del capital psicológico para predecir resultados positivos en el lugar de trabajo.

Hipótesis 2: Existen relaciones positiva y significativa entre las dimensiones específicas del work engagement (vigor, dedicación y absorción) y las dimensiones del psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia).

Los resultados de las correlaciones respaldan esta hipótesis. Se observó una correlación moderada entre la autoeficacia y las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Esto sugiere que aquellos individuos con una creencia firme en sus capacidades para llevar a cabo tareas específicas tienden a estar más comprometidos y absorbidos en su trabajo, y muestran niveles más altos de energía y resistencia mental. Por otro lado, el optimismo mostró correlaciones positivas con todas las dimensiones del work engagement indicando que aquellos con una visión más positiva sobre los resultados futuros probablemente experimenten un mayor vigor, dedicación y absorción en sus tareas. La esperanza, que refleja la perseverancia hacia metas y la capacidad de encontrar caminos para alcanzarlas, también correlacionó positivamente con estas dimensiones, resaltando su papel crucial en la motivación y el compromiso laboral. Igualmente, la resiliencia, entendida como la capacidad de recuperarse de adversidades, se correlacionó positivamente con todas las dimensiones del work engagement. Esto subraya la importancia de la adaptabilidad y resistencia en la vinculación efectiva con el trabajo.

La literatura consultada ofrece un respaldo empírico y teórico robusto a la hipótesis propuesta sobre las relaciones positivas entre las dimensiones específicas del work engagement y las dimensiones del capital psicológico. Luthans & Morgan (2010) destacaron cómo el capital psicológico puede influir en las diferentes dimensiones del work engagement. Ellos sugieren que las dimensiones del capital psicológico, como la autoeficacia, están intrínsecamente relacionadas con cómo los individuos se sienten vigorizados, dedicados y absorbidos en su trabajo. Por otro

lado, un estudio realizado por Joo y Lim (2016) profundizan en cómo las dimensiones del capital psicológico pueden influir en el work engagement. Resaltaron que los individuos con un alto capital psicológico tienden a estar más comprometidos en su trabajo, lo que se refleja en niveles más altos de vigor, dedicación y absorción. Por último, aunque centrado en maestros de kindergarten, Gao y colaboradores (2023) ofrecen una perspectiva valiosa sobre la relación entre el capital psicológico y el work engagement. La investigación destaca cómo las dimensiones específicas del capital psicológico se relacionan con las dimensiones del work engagement. Aunque el contexto es educativo, los hallazgos son aplicables a otros entornos laborales, ya que subrayan la universalidad de la relación entre el capital psicológico y el work engagement. En resumen, estos resultados confirman la hipótesis propuesta y destacan que la relevancia de fomentar el capital psicológico en los empleados puede llevar a un aumento en su vigor, dedicación y absorción en el trabajo, independientemente del campo profesional.

Hipótesis 3: El capital psicológico, específicamente las dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, tiene un impacto positivo en el nivel general del work engagement en los gerentes.

La hipótesis propuesta sugiere que el capital psicológico, en particular las dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, ejerce un impacto positivo sobre el nivel general de work engagement en los gerentes. Los resultados obtenidos a través de las correlaciones respaldan consistentemente esta hipótesis. Las dimensiones del capital psicológico reflejan características intrínsecas que potencian la habilidad de un individuo para enfrentar desafíos y perseguir objetivos. Igualmente, en los análisis de regresiones nos sugieren que las intervenciones dirigidas a mejorar estos aspectos psicológicos en los empleados podrían ser

estrategias efectivas para aumentar su nivel de compromiso y satisfacción en el trabajo. La relación significativa y positiva entre estos factores del capital psicológico y el work engagement resalta la importancia de considerar el bienestar psicológico en las estrategias de gestión de recursos humanos.

En el contexto de los gerentes, estas características son esenciales para mantener el compromiso y la motivación, ya que frecuentemente están al frente de los desafíos organizacionales, y deben liderar con el ejemplo. La autoeficacia, que refleja la creencia en la propia habilidad para llevar a cabo tareas y alcanzar metas, mostró correlaciones positivas con todas las dimensiones del work engagement. Esto sugiere que los gerentes con mayor autoeficacia están más vigorizados, dedicados y absorbidos en sus roles laborales. Asimismo, tanto la esperanza como el optimismo mostraron correlaciones positivas con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Estos hallazgos señalan que los gerentes con una visión positiva del futuro y una determinación persistente hacia sus objetivos tienden a comprometerse más profundamente con sus tareas y responsabilidades. Por último, la resiliencia, entendida como la capacidad para recuperarse y adaptarse ante adversidades, también presentó correlaciones positivas con el work engagement. Esto indica que los gerentes resilientes, al enfrentar desafíos, se involucran más intensamente en su trabajo, manteniéndose enfocados y energizados.

La literatura consultada ofrece un respaldo empírico y teórico robusto a la hipótesis que sugiere que el capital psicológico, especialmente las dimensiones de autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, tiene un impacto positivo en el nivel general de work engagement en los gerentes. Una investigación realizada por Simons & Buitendach (2013) proporciona una visión más profunda sobre cómo las dimensiones del capital psicológico se relacionan con el work engagement. Aunque el estudio se centra en empleados de centros de llamadas, los hallazgos son

relevantes para roles de liderazgo, ya que demuestran que las características intrínsecas del capital psicológico, como la autoeficacia y la resiliencia, son esenciales para mantener altos niveles de compromiso, incluso en entornos desafiantes. Los gerentes, que a menudo enfrentan desafíos complejos y deben tomar decisiones cruciales, se beneficiarían enormemente de un alto capital psicológico, ya que les permite mantenerse comprometidos y enfocados en sus tareas. Adicionalmente, el estudio de Gupta y colaboradores (2017) resalta que hay una relación mediadora del work engagement entre el capital psicológico y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Este hallazgo es crucial ya que sugiere que los gerentes con un alto capital psicológico no solo están más comprometidos con su trabajo, sino que también tienden a ir más allá de sus responsabilidades laborales, beneficiando a la organización en su conjunto. En resumen, los datos y la literatura respaldan la hipótesis propuesta, subrayando el papel crucial del capital psicológico en potenciar positivamente el work engagement de los gerentes. Estos vínculos enfatizan la relevancia de fomentar y robustecer el capital psicológico en roles de liderazgo para potenciar el compromiso laboral y la eficacia de los gerentes.

Limitaciones

El presente estudio resalta una correlación significativamente positiva entre el compromiso laboral y el capital psicológico. Sin embargo, es crucial subrayar que una correlación no implica necesariamente una relación causal. La capacidad de generalizar nuestros resultados podría estar limitada al contexto y muestra específicos de nuestra investigación ya que no estamos trabajando con muestras representativas. Además, es vital considerar la posible influencia de variables externas o factores confundentes, como la satisfacción laboral o el compromiso con la organización, que podrían la relación entre compromiso laboral y el capital psicológico. Finalmente, aunque el diseño no experimental transversal adoptado en este estudio

no permite determinar la causalidad entre variables, es esencial profundizar en investigaciones que clarifiquen la naturaleza y causalidad de esta relación.

Direcciones Futuras

Futuras investigaciones se beneficiarían de diseños longitudinales que permitan inferir con mayor certeza dicha causalidad. Sería valioso replicar este estudio en diferentes contextos y con muestras variadas para fortalecer nuestra comprensión de estas interacciones. Las futuras investigaciones deberían explorar la posible influencia de otros posibles mediadores o moderadores. Dada la relación positiva identificada entre ambos constructos, se sugiere que futuras investigaciones exploren la eficacia de intervenciones dirigidas a fortalecerlos en el ámbito laboral. Estas podrían incluir programas de desarrollo del PsyCap, iniciativas de mentoría, promoción de feedback positivo, espacios de reflexión y flexibilidad laboral, entre otros. También sería relevante investigar el impacto de programas de bienestar, formación en habilidades sociales y la promoción de un ambiente laboral positivo. En particular, el papel del liderazgo positivo en el fomento del PsyCap en los equipos podría ser un área de estudio fructífera. Al evaluar la eficacia de estas intervenciones, se podrían ofrecer a las organizaciones herramientas prácticas y basadas en evidencia para mejorar el bienestar y compromiso de sus empleados.

Conclusión

El presente estudio exploró la relación entre el work engagement y el capital psicológico (PsyCap) en gerentes, proporcionando insights valiosos sobre la dinámica psicológica y laboral en el contexto de los gerentes de organizaciones en Puerto Rico. A través de un diseño cuantitativo exploratorio-descriptivo, se identificaron correlaciones significativas entre diversas

dimensiones del PsyCap y el work engagement, subrayando la importancia de estos constructos en el ámbito laboral.

Los hallazgos revelaron que los gerentes con niveles más altos de capital psicológico, particularmente en áreas como autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia, tienden a exhibir niveles más altos de compromiso laboral. Estas relaciones son consistentes con investigaciones previas y sugieren que el fortalecimiento del capital psicológico puede tener un impacto positivo en el compromiso laboral y, por ende, en el desempeño general de los gerentes. Sin embargo, es esencial reconocer las limitaciones del estudio, incluida su naturaleza correlacional y las posibles influencias de terceras variables. A pesar de estas limitaciones, los resultados ofrecen una base sólida para futuras investigaciones y para la implementación de intervenciones prácticas en organizaciones. Las organizaciones podrían beneficiarse de programas que fomenten el desarrollo del capital psicológico y promuevan un compromiso laboral más profundo, lo que podría conducir a mejores resultados organizacionales y a un ambiente laboral más saludable y productivo. En resumen, este estudio resalta la interconexión entre el bienestar psicológico y el compromiso laboral, y subraya la necesidad de abordar ambos aspectos para lograr un liderazgo efectivo y organizaciones prósperas.

REFERENCIAS

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management, 48*(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management, 36*(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly, 22*(2), 127-152.
- Babbie, E. R. (2020). *The practice of social research*. Cengage AU.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international, 13*(3), 209-223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology, 22*(3), 273.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress, 22*(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations, 65*(10), 1359-1378.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1992). Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16 PF).
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Moreno, J. B. (2001). *BFQ: Cuestionario "Big Five"*. Tea.

- Chen, P. Y., & Cooper, C. (Eds.). (2014). *Wellbeing: A complete reference guide, work and wellbeing* (Vol. 3). John Wiley & Sons.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology, 64*(1), 89-136.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Routledge.
- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *The Public Opinion Quarterly, 64*(4), 464-494.
- Cruz, Z., González-Domínguez, J. R., & Ríos, C. R. C. (2013). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: Estudio de casos múltiples en empresas puertorriqueñas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo (REAL)*., 1(2), 21.
- De Bruin, G. P., Hill, C., Henn, C. M., & Muller, K. P. (2013). Dimensionality of the UWES-17: An item response modelling analysis. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-8.
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., ... & Sui, H. (2015). The mediating role of coping style in the relationship between psychological capital and burnout among Chinese nurses. *PloS one, 10*(4).
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Font, J. M. L. (2002). Personalidad: esbozo de una teoría integradora. *Psicothema, 14*(4), 693-701.
- Freire, M. (2016). Relación entre work engagement y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario. *Universidade de Santiago de Compostela. Facultade de Psicoloxía*.

- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology, 14*, 1084836.
- García-Izquierdo, A. L., Ramos-Villagrasa, P. J., & García-Izquierdo, M. (2009). Los Big Five y el efecto moderador de la resistencia en el agotamiento emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 25*(2), 135-147.
- Gorgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality, 37*(6), 504-528.
- Guo, Y. F., Cross, W. M., Lam, L., Plummer, V., Wang, X. X., & Wang, S. S. (2021). Association between psychological capital and spiritual care competencies of clinical nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of nursing management, 29*(6), 1713-1722.
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Mediation by work engagement. *Journal of Management Development, 36*(7), 973-983.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management, 30*(6), 859-879.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.

- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278.
- Ko, S. H., Choi, Y., Lee, S. H., Kim, J. Y., Kim, J., & Kang, H. C. (2022). Work overload and affective commitment: The roles of work engagement, positive psychological capital, and compassion. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(6), 72-86.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. En P. A. O'Keefe & J. M. Harms (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 54-68). Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.
- Meehl, P. E., & Hathaway, S. R. (1946). The K factor as a suppressor variable in the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. *Journal of applied psychology*, 30(5), 525.
- Millon, T. (1993). *Millon adolescent clinical inventory*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.
- Montaño Sinisterra, M. R., Palacios Cruz, J. L., & Gantiva Díaz, C. A. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia: avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- Nerstad, C. G., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2010). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian journal of psychology*, 51(4), 326-333.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International journal of hospitality management*, 50, 9-26.
- Pearl, J. (2009). *Causality: Models, reasoning, and inference* (2nd ed.). Cambridge University Press.
- Ren, Z., Zhang, X., Li, X., He, M., Shi, H., Zhao, H., ... & Liu, H. (2021). Relationships of organizational justice, psychological capital and professional identity with job burnout

- among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(19-20), 2912-2923.
- Ramos, L. (2020). Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales. México: El Colegio de México.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). Utrecht work engagement scale-17. *Educational and Psychological Measurement*.
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC psychiatry*, 14(1), 1-8.

- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina e Cunha, M. (2017). Reliability and construct validity of the Portuguese version of the Psychological Capital Questionnaire. *Psychological reports, 120*(3), 520-536.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology, 57*(3), 510-523.
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call center employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion, 42*(5), 706-724.
- Thørrisen, M. M., & Sadeghi, T. (2023) The Ten-Item Personality Inventory (TIPI): a scoping review of versions, translations and psychometric properties. *Frontiers in Psychology, 14*, 1202953.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement?. *The leadership quarterly, 22*(1), 121-131.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 235-244.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2011). Positive psychological capital in the workplace: Where we are and where we need to go. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward, 351-364*.

Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015).

Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *European Review of Applied Psychology*, 65(1), 19-28.

Zeng, L., Feng, F., Jin, M., Xie, W., Li, X., Li, L., ... & Wang, J. (2023). Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment. *BMC nursing*, 22(1), 1-9.

Apéndice I

Autorización del Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación

Pablo E. III Maestre Gómez

Estimado señor Maestre:

Las condiciones establecidas por el Comité Institucional para la Protección de los Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI) para autorizar el protocolo *Las características y el rol del capital psicológico en el bienestar del trabajo de los gerentes de organizaciones en Puerto Rico (#2223-083)* se cumplieron apropiadamente.

Por lo tanto, el protocolo está aprobado.

Los/as investigadores/as deben seguir las directrices estatales o institucionales de salubridad vigentes al momento que se lleven a cabo las actividades de la investigación y acordar con sus participantes las medidas de salubridad que tomarán tal como acuerdan otros detalles como la fecha o el lugar de encuentro. Por favor, refiérase a la [página web del CIPSHI](#) y del Decanato Auxiliar de Investigación para actualizaciones sobre este asunto.

Recuerde conservar copia de los documentos de su protocolo, especialmente de la hoja de consentimiento informado. La versión de la hoja de consentimiento aprobada por el CIPSHI es la [que debe reproducir](#) y entregar a las personas participantes de la investigación.

Cualquier [modificación](#) posterior a esta autorización requerirá la consideración y reautorización del CIPSHI. Además, debe notificar cualquier incidente adverso o no anticipado que implique a los sujetos o participantes. Al finalizar la investigación, por favor envíe el formulario [Notificación de Terminación de Protocolo](#).

Le deseamos éxito.

Atentamente,

Myriam L. Vélez Galván, MA
Oficial de Cumplimiento
Decanato de Estudios Graduados e Investigación
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
18 Ave. Universidad STE 1801
San Juan PR 00925-2512
Email: cipshi.degi@upr.edu
787-764-0000, Ext. 86773
Webpage CIPSHI: <http://graduados.uprrp.edu/cipshi/>



LA IUPI
UPRRP

Apéndice II
Promoción sobre Cuestionario

**Estudio
sobre los
Gerentes de
organizaciones
en Puerto Rico**



Este estudio titulado, "Las características y el rol del capital psicológico en el bienestar del trabajo de los gerentes de organizaciones en Puerto Rico", tiene el objetivo de conocer aspectos generales sobre los gerentes en Puerto Rico y la relación entre el capital psicológico y el bienestar del trabajo.

Requisitos:

- Supervisar a mas de 3 personas
- Trabajar a tiempo completo
- Residir en Puerto Rico
- Ser gerente por un periodo mayor de 6 meses

Para acceder el
Cuestionario



Link:

<http://bit.ly/3HOoTXo>

Apéndice III Hoja Informativa

Hoja Informativa

Las características y el rol del capital psicológico en el bienestar del trabajo de los gerentes de organizaciones en Puerto Rico

Se le invita a participar en esta investigación sobre las características y el papel del capital psicológico en el bienestar laboral de los gerentes en Puerto Rico. El objetivo de este estudio es conocer los aspectos generales de los gerentes en Puerto Rico y la relación entre el capital psicológico y el bienestar laboral. Los temas que se abordarán en la investigación incluyen los niveles de energía y resiliencia mental durante el trabajo (escala UWES), el capital psicológico, que se refiere al conjunto de recursos psicológicos que una persona posee y que pueden ser utilizados para enfrentar de manera efectiva los desafíos y demandas de la vida laboral (escala PCQ-24), y, por último, se medirán las características de personalidad de los gerentes en Puerto Rico (escala TIPI).

Elegibilidad

Los criterios de elegibilidad para formar parte del estudio será que ocupe un puesto a tiempo completo en su organización (al menos 35 horas a la semana), que sea un gerente por un periodo mayor de 6 meses, que actualmente esté viviendo en Puerto Rico y que actualmente supervise al menos más de 3 personas.

Propósito del Estudio

El objetivo principal de este estudio cuantitativo es examinar la relación del capital psicológico y el bienestar del trabajo en gerentes de organizaciones en Puerto Rico. También, se quiere conocer y crear un inventario de características sobre los gerentes de organizaciones en Puerto Rico.

Procedimiento de Estudio

Se espera que en esta investigación participen alrededor de doscientos (200) participantes. Si decide formar parte de esta investigación, se le administra un cuestionario que le tomará contestar aproximadamente quince (15) minutos.

No se incluirá información o datos que puedan identificarle ni se le solicitará su nombre ni correo electrónico.

Riesgos o Incomodidades

A nuestro entender, el riesgo de participación, es mínimo. Su participación no tiene un beneficio directo. Puede haber cargos adicionales por el consumo de datos móviles o de conexión de internet. Si en algún momento considera que su participación en esta investigación le crea incomodidad, puede retirarse de la misma cuando usted lo desee, sin ninguna penalidad.

Confidencialidad

Los datos obtenidos sólo serán accesible al investigador. De ser necesario, la profesora a cargo de supervisar esta investigación podría requerir los datos crudos obtenidos en esta investigación. El cuestionario, cual será identificado con un número, mantendrá la confidencialidad de la información ofrecida por usted; luego de un periodo de (5) años, serán borrados. La información que comparta electrónicamente en el dispositivo (computadora, celular u otro) o plataforma que utilice puede ser intervenida o revisada por terceras personas. Estas personas pueden tener acceso legítimo al dispositivo y a su contenido como un familiar, patrono, hackers, intrusos o piratas informáticos, etc. Además, en el dispositivo que utilice puede quedar registro de la información que acceda o envíe electrónicamente. Por último, Oficiales del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico o de agencias federales responsables de velar por la integridad en la investigación podrían requerirle al investigador los datos crudos obtenidos en este estudio.

Estándares de la investigación y derechos de los/as participantes

- Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede comunicarse con Pablo E. Maestre Gómez mediante su correo electrónico: pablo.maestre@upr.edu
- Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede comunicarse con Prof. Laura Galarza García mediante su correo electrónico: laura.galarza2@upr.edu y/o su número de teléfono institucional 787-764-0000 Ext. 87562

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante o una reclamación o queja relacionada con su participación en este estudio, puede comunicarse con la Oficial de Cumplimiento del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, al teléfono 787-764-0000, extensión 86773 o a cipshi.degi@upr.edu.

Su participación es voluntaria y puede decidir no participar en ella en cualquier momento. Igualmente, se le exhorta a guardar o imprimir esta hoja informativa.