

---

## Treball Fi de Grau

*Relación del Capital Psicológico con el éxito laboral: la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. Estudio cuantitativo*

*Daniela Rafart*

---



Aquest TFG està subject a la licència [Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Este TFG está sujeto a la licencia [Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

This TFG is licensed under the [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Trabajo de Fin de Grado

# Relación del Capital Psicológico con el éxito laboral: la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. Estudio cuantitativo

Grado de Psicología

**Autor**

Daniela Rafart

**Director**

Isabella Meneghel

**Fecha de presentación**

12/05/2024

## Trabajo de Fin de Grado

### Resumen

El principal objetivo de esta investigación era investigar la relación entre el Capital Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral y demostrar el modelo que contempla el Capital Psicológico (Eficacia, Optimismo, Resiliencia y Esperanza) como antecedente de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral (Desempeño de Tarea, desempeño contextual y comportamientos contraproductivos en el trabajo). Participaron en el estudio 20 trabajadores, los cuales completaron tres instrumentos: Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24), Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) y La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction). Los resultados revelan una correlación significativa positiva entre el Capital Psicológico, la Satisfacción Laboral, el Desempeño de Tarea y el Desempeño Contextual. En cambio, se evidencia una correlación significativa negativa entre Comportamientos contraproductivos en el trabajo, la Satisfacción Laboral y el Capital Psicológico. Debido a un tamaño reducido de la muestra, no se ha podido demostrar que las 4 dimensiones del Capital Psicológico (Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo) sean predictoras de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. Posteriores investigaciones serán beneficiosas para descubrir relaciones más precisas entre las variables del estudio y demostrar el modelo planteado.

**Palabras clave:** *Capital Psicológico, Desempeño laboral, Satisfacción laboral, Correlación, Regresión*

## Trabajo de Fin de Grado

### Abstract

The main goal of the present study was to investigate the relationship between Psychological Capital, Job Satisfaction, and Job Performance and to demonstrate the model that considers Psychological Capital (Efficacy, Hope, Resilience, and Optimism) as antecedents of Job Satisfaction and Job Performance (Task Performance, Contextual Performance, and Counterproductive Work Behaviors). Twenty workers participated in the study, completing three instruments: the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24), the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and the Overall Job Satisfaction Scale. The results reveal a significant positive correlation between Psychological Capital, Job Satisfaction, Task Performance, and Contextual Performance. Conversely, a significant negative correlation is evidenced between Counterproductive Work Behaviors, Job Satisfaction, and Psychological Capital. Due to a small sample size, it has not been possible to demonstrate that the four dimensions of Psychological Capital (Efficacy, Hope, Resilience, and Optimism) are predictors of Job Satisfaction and Job Performance. Further research will be beneficial to discover more precise relationships between the study variables and to demonstrate the proposed model.

**Key words:** *Psychological Capital, Job Performance, Job Satisfaction, Correlation, Regression*

## Trabajo de Fin de Grado

### Agradecimientos

En primer lugar, expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de alguna manera en la realización de este Trabajo de Fin de Grado. En primer lugar, deseo agradecer a mis padres por haberme brindado la oportunidad de poder llevar a cabo la investigación en sus empresas.

También quiero expresar mi gratitud a mi tutora, la Dra. Isabella Meneghel, por su orientación, apoyo y dedicación durante todo el proceso de investigación. Sus consejos expertos han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

## Trabajo de Fin de Grado

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>Introducción.....</b>   | <b>5</b>  |
| Objetivos del estudio..... | 12        |
| <b>Métodos.....</b>        | <b>13</b> |
| Participantes.....         | 13        |
| Instrumentos.....          | 13        |
| Procedimiento.....         | 16        |
| Análisis de Datos.....     | 16        |
| <b>Resultados.....</b>     | <b>18</b> |
| <b>Discusión.....</b>      | <b>22</b> |
| Conclusiones.....          | 25        |
| <b>Referencias.....</b>    | <b>26</b> |

## Trabajo de Fin de Grado

### Introducción

La psicología está adquiriendo cada vez más un papel central en el mundo de las organizaciones. Este se ve impulsado por el aumento de interés que ha surgido en la sociedad acerca del comportamiento humano, lo que ha permitido extrapolarlo a un entorno laboral. Gracias a esto, aumenta la conciencia acerca de la importancia del capital humano en el éxito de las empresas.

Cada vez existen más empresas que se ven reflejadas con el lema “people first”, en las que se lleva a cabo un enfoque de gestión orientado a las personas. Las organizaciones tienen cada vez más claro que el éxito no se alcanza con empleados descontentos. Como afirmó Steve Jobs en un discurso que realizó en la graduación de Stanford University en 2005, “la única manera de hacer un trabajo genial, es amar lo que haces” (Lex Cips, 2019).

Las organizaciones quieren empleados satisfechos en su entorno laboral y con un buen desempeño, pero para ello necesitan conocer cómo conseguirlo. Es por ello que la presente investigación quiere estudiar qué relación existe entre los recursos psicológicos de los trabajadores con su satisfacción y desempeño laboral.

Esta investigación supone un avance en el campo de la psicología organizacional ya que estudia la relación del Capital Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. Estas tres variables han sido extensamente estudiadas, pero existen pocos estudios que analicen el impacto específico de las diferentes dimensiones del Capital Psicológico en los indicadores de éxito laboral de Satisfacción y Desempeño Laboral.

Los resultados obtenidos en esta investigación permitirán tener una comprensión más extensa acerca de la relación entre las variables, lo que ayudará a diseñar propuestas de intervención que tengan como objetivo el beneficio de la empresa.

## Trabajo de Fin de Grado

### 1.1 La psicología en las organizaciones

Después del discurso inaugural de Martin Seligman como presidente de la American Psychological Association (APA) en 1998, dió comienzo el movimiento de la psicología positiva (Seligman, 1998). Su principal objetivo era cambiar el foco de estudio de la psicología y adoptar el método científico para descubrir las fortalezas que permiten a individuos, grupos, organizaciones y comunidades a prosperar y tener éxito (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Fred Luthans trasladó los objetivos de la psicología positiva al mundo de las organizaciones, adoptando así el término de comportamiento organizacional positivo (COP) (Luthans, 2002). Este se enfoca en el estudio y aplicación de fortalezas y capacidades psicológicas positivas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

### 1.2 Capital psicológico

El Capital Psicológico es una capacidad incluida dentro de la concepción del COP.

Luthans y Youssef definen el capital psicológico como: “el estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo caracterizado por:

- Tener confianza (eficacia) para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes.
  - Perseverar hacia metas y cuando sea necesario redireccionar los caminos hacia ellas (esperanza) con el fin de tener éxito.
  - Cuando acosado por problemas y adversidad, mantenerse y recuperarse e incluso más allá (resiliencia) para alcanzar el éxito”
  - Hacer una atribución positiva (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro.
- (Luthans y Youssef, 2007, como se citó en González-Cantero et al., 2017).

## Trabajo de Fin de Grado

A continuación se profundizará en los cuatro elementos que comprenden el capital psicológico y como estos se ven reflejados en el entorno laboral:

Según la Teoría Social Cognitiva de Bandura, la eficacia es un constructo de primer orden que hace referencia a “la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros” (Bandura, 1997). Este constructo permite entender cómo las creencias de las personas acerca de sus capacidades afectan a la motivación de estos para controlar sus acciones y dirigir las hacia los resultados esperados.

Las personas con una elevada eficacia autopercebida se distinguen por cinco comportamientos característicos (Luthans et al., 2007, como se citó en Cuéllar Vázquez, L.F. y Armario Guerrero, A., 2017):

1. Se fijan altas metas y seleccionan tareas difíciles
2. Dan la bienvenida y crecen ante el desafío
3. Están altamente automatizados
4. Invierten los esfuerzos necesarios para lograr sus objetivos
5. Cuando se enfrentan con obstáculos perseveran

En resumen, un empleado con alta eficacia es alguien que afronta los retos que se le presentan y no teme ante grandes objetivos, sino que los visualiza como una fuente de motivación. Son trabajadores que confían en sus habilidades y creen en sí mismos. El fracaso no les desanima ya que tienen a su disposición suficientes recursos para reconducirlo (Garrido Martín, E., 2000).

## Trabajo de Fin de Grado

En segundo lugar, un estado de esperanza se entiende como “un estado motivacional positivo que se basa en la capacidad de percibir y encontrar vías hacia las metas deseadas, así como la agencia necesaria para automotivarse a través de cogniciones firmes que permiten iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías” (Snyder, 2002; Snyder, Irving, & Anderson, 1991).

Extrapolando esta definición a una empresa, una vez establecidos los objetivos, las personas deben sentirse capaces de encontrar métodos de trabajo adecuados y factibles (vías hacia las metas deseadas). Una vez hecho esto, toma protagonismo el componente llamado agencia, que empuja a las personas hacia sus rutas imaginarias para alcanzar los objetivos deseados. Los trabajadores con elevados niveles de esperanza tienen la percepción de que es fácil encontrar rutas alternativas ante impedimentos, y lo hacen de forma efectiva. También son personas que se suelen decir a sí mismas “yo puedo hacer esto”, lo que les ayuda a aplicar la motivación necesaria a la mejor vía alternativa (Cuéllar Vázquez, LF. y Armario Guerrero, A., 2017). En definitiva, son personas resolutivas ante situaciones nuevas o problemas que se les antepongan.

Luthans define la resiliencia dentro del contexto organizacional como “la capacidad desarrollable de recuperarse de la adversidad, el conflicto, y el fracaso o incluso de acontecimientos positivos que resultan abrumadores para los individuos, tales como situaciones que implican progresos y responsabilidad creciente” (Luthans, 2002). Es decir, la resiliencia en un entorno laboral, es la capacidad de sobreponerse ante situaciones adversas como un despido o no alcanzar los objetivos anuales y salir fortalecido con éxito.

Por otro lado, el optimismo es un constructo que hace referencia a los estilos atribucionales a la hora de analizar situaciones específicas (Luthans et al., 2007a). De tal modo que las personas con altos niveles de optimismo atribuyen acontecimientos positivos a causas personales y permanentes. Estas personas consideran que los eventos positivos están dentro

## Trabajo de Fin de Grado

de su poder y control, y que las causas de esos continuarán en el futuro (Cuéllar Vázquez, LF. y Armario Guerrero, A., 2017).

En un entorno laboral, los trabajadores optimistas se caracterizan por saber enfrentar mejor las adversidades y manejar mejor el estrés. Estos también tienen menos niveles de burnout y en general, se relaciona con una mejor calidad de vida en el entorno laboral (Souza, J.M., et al. 2021).

Estos cuatro constructos de primer orden son medibles y desarrollables. Es por ello que podemos afirmar que capacidades como la eficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia están abiertas al desarrollo y el cambio. Un empleado puede trabajar su Capital Psicológico, de modo que pueda mejorar en el entorno laboral contribuyendo así en el éxito laboral (Cuéllar Vázquez, LF. y Armario Guerrero, A., 2017). A continuación se explorará con mayor profundidad de qué forma el Capital Psicológico impacta en el éxito laboral.

### *1.3 Impacto del Capital Psicológico en el éxito laboral*

Es evidente que toda empresa busca el éxito, ¿pero qué se entiende por éxito laboral? Se trata de un concepto que ha evolucionado a lo largo de la historia. Durante muchos años, se abordaba el éxito laboral desde una perspectiva meramente estructural, es decir, asumiendo que el éxito laboral viene determinado por salarios elevados. Por lo tanto, se estudiaban las diferencias salariales entre grupos y se consideraba que aquellos con salarios más altos tenían un mayor éxito laboral. En cambio, actualmente están entrando en la ecuación indicadores de éxito laboral más subjetivos, como las expectativas y percepciones individuales de los trabajadores (Ginés Mora, J., 2008). Por este motivo, cada vez son más las empresas que identifican los factores personales y laborales de sus trabajadores que ayudan a alcanzar el éxito organizacional (Boudreau, Boswell y Judge, 2001).

## Trabajo de Fin de Grado

Se han llevado a cabo varios estudios (Avey et al., 2011; Loghman et al., 2023) en los que se confirma que el Capital Psicológico resulta en un mayor desempeño laboral, un mayor compromiso de los trabajadores, una mayor satisfacción laboral o unas menores tasas de empleados que desean encontrar un nuevo trabajo, entre otros. Por lo tanto, se puede afirmar que el Capital Psicológico es un constructo que actúa como antecedente del éxito laboral (American Psychological Association, 2023). En este estudio se hará referencia a dos de estos indicadores de éxito laboral: el Desempeño Laboral y la Satisfacción Laboral.

### *1.3.1 El desempeño laboral y su relación con el capital psicológico*

Campbell y Wiernik (2015) llevaron a cabo una revisión sistemática de la literatura en la que concluyeron que existen tres principales dimensiones del desempeño laboral: desempeño de tarea, desempeño contextual y los comportamientos contraproductivos en el trabajo.

El desempeño de tarea hace referencia al conjunto de comportamientos que contribuyen a la producción de bienes o servicios. Es decir, la capacidad de realizar las tareas principales del puesto de trabajo. (Koopmans et al., 2011; Aguinis, H., 2013) La segunda dimensión, el desempeño contextual, incluye comportamientos y acciones extraprofesionales en apoyo de la organización, como la iniciativa, la proactividad y la cooperación. (Koopmans et al., 2011) Por último, los comportamientos contraproductivos en el trabajo son aquellos comportamientos voluntarios que perjudican el bienestar de la organización (Rotundo et al., 2002) . Estos comportamientos entran en conflicto directo con los objetivos y eficacia de la organización, perjudicando así el rendimiento.

Existen varios estudios que demuestran una relación entre Capital Psicológico y Desempeño Laboral (Chen et al. 2024; Jiao et al., 2022; Saithong-In y Ussahawanitchakit, 2016; Yao et al., 2022). No obstante, las investigaciones acerca de la relación entre las tres dimensiones del Desempeño Laboral mencionadas anteriormente (Desempeño de Tarea,

## Trabajo de Fin de Grado

Desempeño Contextual y Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo) y el Capital Psicológico son escasas, es por ello que este estudio contribuirá a avances en el conocimiento en este campo.

### *1.3.2 La satisfacción laboral y su relación con el capital psicológico*

El segundo indicador de éxito laboral que se tendrá en cuenta en esta investigación será la Satisfacción Laboral. La definición de este constructo más utilizada en el ámbito de la investigación organizacional es la de Locke (1976), quien describió la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo o experiencias laborales”. Por ende, podemos afirmar que la satisfacción incluye componentes emocionales y cognitivos.

Existen varios estudios que confirman una correlación positiva entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral (Alan et al., 2022; Hassan Kariri et al., 2023; Loghman et al., 2023; Zhang et al., 2021). Estas investigaciones afirman que el Capital Psicológico actúa como antecedente de la Satisfacción Laboral.

### *1.3.3 El capital psicológico, el Desempeño Laboral y la Satisfacción Laboral*

Biricik (2020) realizó un estudio en Turquía en el que demostró la existencia de una correlación positiva entre las 4 dimensiones del Capital Psicológico y el Desempeño Laboral. A su vez, encontró una correlación moderadamente positiva entre tres dimensiones del Capital Psicológico (eficacia, esperanza y resiliencia) y la Satisfacción Laboral. No obstante, investigaciones similares son inexistentes en población española.

## Trabajo de Fin de Grado

### Objetivos del estudio

El presente estudio tiene como objetivo demostrar el modelo que contempla el Capital Psicológico como variable antecedente de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral, contemplando las tres dimensiones del Desempeño Laboral (Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo), en vista de la creciente importancia que los tres constructos tienen en el ámbito organizacional.

Identificar qué dimensiones del Capital Psicológico tienen una mayor implicación en la Satisfacción Laboral y las dimensiones del Desempeño Laboral permitirá la creación de futuros programas de formación e intervención en empleados con el objetivo de alcanzar el mayor éxito laboral o métodos de evaluación más eficaces y concretos, los cuales pueden ser útiles para la selección y retención de talento en las organizaciones.

Partiendo de la teoría que existe una relación entre las variables mencionadas anteriormente, se ha buscado observar la veracidad de las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Existe una correlación positiva entre Capital Psicológico, Satisfacción Laboral, Desempeño de Tarea y Desempeño Contextual.

Hipótesis 2: Existe una correlación negativa entre Comportamiento Contraproductivo en el Trabajo, Satisfacción Laboral y Capital Psicológico.

Hipótesis 3: Las 4 dimensiones del Capital Psicológico (Eficacia, Esperanza, Optimismo y Resiliencia) son predictoras de la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral

## Trabajo de Fin de Grado

### Métodos

#### ***Participantes***

La muestra del estudio fue obtenida a través de un muestreo no probabilístico. El único criterio de inclusión fue que la persona que respondiera al cuestionario estuviese trabajando en una organización en el momento de la recogida de datos (desde el 7 al 16 de enero de 2024). Los participantes recibieron información acerca del objetivo de investigación y un consentimiento informado sobre su participación en el estudio.

La muestra está compuesta por 20 participantes, el 55% siendo mujeres y el 45% restante siendo hombres. La totalidad de los participantes son de nacionalidad española y sus edades se comprenden entre los 16 y 60 años. De los 20 participantes, 6 sujetos llevan menos de 5 años en su organización actual, 3 sujetos llevan entre 5 y 10 años en la organización, 5 sujetos entre 10 y 15 años y 6 sujetos entre 15 y 20 años.

#### ***Instrumentos***

Para estudiar el Capital Psicológico se administró una traducción al español del Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) (Luthans et al., 2007). Este instrumento se compone de 24 ítems y se evalúa en una escala de tipo Likert de seis puntos, que va desde “1: totalmente en desacuerdo” a “6: totalmente de acuerdo”.

El instrumento nos permite obtener una puntuación por cada factor del Capital Psicológico (Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo). Cada subescala está compuesta por 6 ítems y la puntuación media de cada factor se obtiene a partir de la puntuación media obtenida en los 6 ítems, habiendo invertido los ítems 13, 20 y 23. También se puede obtener

## Trabajo de Fin de Grado

una puntuación global de Capital Psicológico a partir de la puntuación media obtenida en todos los ítems del cuestionario (invirtiendo los ítems mencionados anteriormente).

A continuación se presentan ejemplos de ítems de cada dimensión:

Eficacia: “Me siento seguro/a al ayudar a establecer objetivos/metas en mi área de trabajo.”

Esperanza: “Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis objetivos laborales actuales.”

Resiliencia: “Normalmente afronto los elementos estresantes de mi trabajo con calma.”

Optimismo: “En relación a mi puesto, siempre miro el lado bueno de las cosas.”

Azanza et al. (2014) realizaron un estudio en el que se investigó la validez del PCQ-24 en población española. Los investigadores concluyeron que el modelo que mejor se ajusta es el de cuatro factores con seis ítems cada uno. La fiabilidad de las puntuaciones se midió a partir del coeficiente de fiabilidad compuesta, el cual demostró fiabilidad altas en todas las escalas (eficacia: 0.87, optimismo: 0.86, resiliencia; 0.81 y esperanza: 0.86).

Para la evaluación del Desempeño Laboral utilizó el cuestionario Individual Work Performance Questionnaire (Koopmans, 2015). Este instrumento mide tres dimensiones del Desempeño Laboral: Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo.

El cuestionario se compone de 18 ítems y se evalúa con una escala de tipo Likert de cinco puntos (0 = casi nunca a 4 = siempre para el desempeño de tarea y el desempeño contextual; y 0 = nunca a 4 = a menudo para el comportamientos contraproductivo en el trabajo). Las puntuaciones para cada dimensión se obtienen a partir de la media de las puntuaciones obtenidas en los ítems que puntúan cada dimensión.

A continuación se presentan ejemplos de ítems de cada dimensión:

## Trabajo de Fin de Grado

Desempeño de Tarea: “He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.”

Desempeño Contextual: “He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.”

Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo: “He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo”

Ramos-Villagrasa et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de aportar pruebas de la validez de la escala en trabajadores españoles. El estudio demostró que la versión española del IWPQ tiene una estructura tridimensional con una fiabilidad adecuada ( $\alpha = 0,83$ ,  $\alpha = 0,87$  y  $\alpha = 0,77$  para las dimensiones de rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y comportamiento laboral contraproducente, respectivamente).

Para medir la satisfacción laboral de los empleados se utilizó La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (Warr, Cook y Wall en 1979). Esta escala nos permite obtener dos subescalas de satisfacción laboral: subescala de factores intrínsecos y extrínsecos. A su vez, podemos obtener una puntuación correspondiente a la satisfacción general del encuestado. En el presente estudio sólo haremos referencia a la escala de satisfacción general.

El cuestionario se compone de 15 ítems y se evalúa con una escala tipo Likert de 7 ítems (0=muy insatisfecho, 1=insatisfecho, 2=moderadamente insatisfecho, 3=ni satisfecho ni insatisfecho, 4=moderadamente satisfecho, 5=satisfecho, 6=muy satisfecho). La puntuación total de la escala se obtiene a partir de la suma de todos los ítems, de modo que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general (Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo, M., 1995).

Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995) realizaron una versión del cuestionario adaptada al español. Esta demostró tener una consistencia interna adecuada (coeficiente Alpha de Cronbach entre 0.85 y 0.88) y una fiabilidad Test-Retest a 6 meses adecuada (0.63).

## Trabajo de Fin de Grado

Los tres cuestionarios, junto con preguntas demográficas de edad, sexo, nacionalidad y años en la organización, se recogieron en un único formulario que fue administrado de forma digital.

### ***Procedimiento***

Esta investigación consiste en un estudio transversal con el objetivo de comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas en el inicio del mismo.

El cuestionario que contenía preguntas demográficas y los tres instrumentos se administró de forma digital, enviado a través de correo electrónico. Se siguió un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se envió el cuestionario a dos directivos de dos empresas diferentes y se pidió que reenviasen dicho cuestionario a sus empleados. Los encuestados recibieron junto con el cuestionario un consentimiento informado en el que se especificaba el objetivo de estudio, el anonimato de los datos y sus derechos a lo largo de la investigación. Los participantes tenían que aceptar la cláusula de participación y confidencialidad para poder contestar a las preguntas.

### ***Análisis de Datos***

Después de comprobar que todos los participantes cumplieren con el criterio de inclusión, es decir, que estuviesen trabajando en una organización en el momento de la recogida de datos, se continuó con los 20 participantes iniciales. Se analizaron los datos obtenidos con el programa estadístico Jamovi. Se calcularon estadísticos descriptivos de las variables demográficas y los coeficientes de fiabilidad de las escalas (alpha de Cronbach), posteriormente se realizaron análisis de correlación y regresión entre las variables de Desempeño Laboral, Capital Psicológico y Satisfacción Laboral.

## Trabajo de Fin de Grado

### Resultados

En primer lugar se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables, obteniendo los valores que se pueden observar en la Tabla 1:

**Tabla 1**  
*Estadísticos descriptivos de las variables del estudio*

|  | <b>Media</b> | <b>Desviación</b> | <b>Asimetría</b> | <b>Curtosis</b> |
|--|--------------|-------------------|------------------|-----------------|
| <b>CapSi</b>   | 4,64         | .618              | -1,37            | 1,67            |
| <b>Eficacia</b>                                      | 5,05         | .82               | -1,57            | 2,51            |
| <b>Optimismo</b>                                     | 3,99         | .561              | -.478            | -.129           |
| <b>Resiliencia</b>                                   | 4,56         | .568              | -.892            | .761            |
| <b>Esperanza</b>                                     | 4,94         | .74               | -1,27            | 1,21            |
| <b>Desempeño de tarea</b>                            | 3,36         | .365              | -1,41            | 1,81            |
| <b>Desempeño contextual</b>                          | 3,12         | .486              | -1,09            | .65             |
| <b>Comportamiento contraproductivo en el trabajo</b> | 1,27         | .469              | 1,05             | 2,17            |
| <b>Satisfacción laboral</b>                          | 71,3         | 13,9              | -1,17            | 1,46            |

A continuación se calcularon los coeficientes de fiabilidad de las escalas y dimensiones de las mismas (alpha de Cronbach), obteniendo los siguientes resultados (Tabla 2)

## Trabajo de Fin de Grado

**Tabla 2**

*Alpha de Cronbach de las escalas y dimensiones del estudio*

| Instrumento  | Dimensión de la escala                                 | Ítems de la escala | Alpha de Cronbach |
|--|--|--------------------|-------------------|
| <b>Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)</b>              | <b>CapSi</b>   | 1-24               | .912              |
|  | <b>Eficacia</b>  | 1-6                | .9                |
|  | <b>Esperanza</b>                                       | 7-12               | .847              |
|  | <b>Resiliencia</b>                                     | 13-18              | .698              |
|  | <b>Optimismo</b>                                       | 19-24              | .711              |
| <b>Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction)</b> | <b>Satisfacción Laboral</b>                            | 1-15               | .936              |
| <b>Individual Work Performance Questionnaire</b>                 | <b>Desempeño de Tarea</b>                              | 1-5                | .836              |
|  | <b>Desempeño Contextual</b>                            | 6-13               | .78               |
|  | <b>Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo</b> | 14-18              | .705              |

Para estudiar la relación entre variables, se realizó una correlación de Pearson entre las dimensiones de desempeño laboral, la satisfacción global y el CapSi (Tabla 3). Este análisis reveló que existe una correlación significativa positiva entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral ( $p < 0,001$ ). Lo mismo ocurre entre Capital Psicológico y Desempeño de Tarea ( $p < 0,001$ ) y Desempeño Contextual ( $p = 0,013$ ). En cambio, se demuestra una correlación significativa

## Trabajo de Fin de Grado

negativa entre Capital Psicológico y Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo ( $p < 0,001$ ). La satisfacción laboral también se correlaciona de forma positiva con el Desempeño de Tarea ( $p = 0,001$ ) y el Desempeño Contextual ( $p = 0,007$ ). De lo contrario, existe una correlación negativa entre Satisfacción Laboral y Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo ( $p < 0,001$ ).

**Tabla 3**

*p-valor de las correlaciones de Pearson entre las variables del estudio*

|       | SL | CapSi   | DT      | DC     | CCT       |
|-------|----|---------|---------|--------|-----------|
| SL    | -  | .857*** | .661**  | .581** | -0,728*** |
| CapSi | -  | -       | .683*** | .543*  | -0,724*** |

SL: Satisfacción Laboral; DT: Desempeño de Tarea; DC: Desempeño contextual; CCT: Comportamiento Contraproductivo en el Trabajo

\*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral)

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

A continuación, se quiso estudiar qué dimensiones de la variable CapSi predicen mejor la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral. Para ello, se realizaron análisis de regresión lineal múltiples en los que las variables predictoras (variables independientes) eran las cuatro dimensiones del CapSi (eficacia, esperanza, resiliencia, optimismo) y las variables dependientes eran: desempeño de tarea, desempeño contextual, comportamientos contraproductivos en el trabajo y satisfacción laboral). Los resultados obtenidos fueron los siguientes (Tabla 4):

## Trabajo de Fin de Grado

**Tabla 4**

*p*-valor de las regresiones lineales entre las variables del estudio

$R^2$  del modelo de regresión lineal entre las variables del estudio

|                    | SL   | DT   | DC   | CCT  |
|--------------------|------|------|------|------|
| <b>Eficacia</b>    | .631 | .115 | .091 | .953 |
| <b>Esperanza</b>   | .073 | .243 | .593 | .12  |
| <b>Resiliencia</b> | .519 | .537 | .66  | .981 |
| <b>Optimismo</b>   | .087 | .744 | .711 | .61  |
| $R^2$ del modelo   | .79  | .55  | .411 | .565 |

SL: Satisfacción Laboral; DT: Desempeño de Tarea; DC: Desempeño contextual; CCT: Comportamiento Contraproductivo en el Trabajo

Como se puede observar en los resultados presentados anteriormente, ningún valor  $p$  es inferior a 0,05, es decir, que ninguna dimensión del CapSi en este estudio es predictora estadísticamente significativa de las variables del estudio.

## Trabajo de Fin de Grado

### Discusión

El principal objetivo de esta investigación era estudiar la relación entre el Capital Psicológico (Eficacia, Esperanza, Resiliencia, Optimismo), el Desempeño Laboral (Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual y Comportamiento Contraproducente en el Trabajo) y la Satisfacción Laboral.

Los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recogidos demuestran una correlación significativa entre el Capital Psicológico, Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral. Concretamente, los resultados confirman la primera hipótesis ya que se ha demostrado una correlación significativa positiva entre Capital Psicológico, Satisfacción Laboral, Desempeño de Tarea y Desempeño Contextual. De entre todas las correlaciones positivas, destaca la correlación entre Capital Psicológico y Satisfacción Laboral ya que es la más fuerte. En cambio, el Desempeño Contextual es la variable que posee correlaciones más modestas con el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral. Con estos resultados obtenidos, podemos afirmar que aquellos trabajadores que poseen altos niveles de recursos personales como la eficacia, la esperanza, la resiliencia o el optimismo, están más satisfechos con su trabajo. Ocurre lo mismo con las dimensiones de Desempeño de Tarea y Desempeño Contextual. Es decir, a mayor Capital Psicológico posee un trabajador, este tiene más comportamientos que contribuyen a la producción de bienes o servicios y realiza más acciones extraprofesionales en apoyo de la organización, como la iniciativa, la proactividad y la cooperación.

A su vez, se ha demostrado una correlación significativa negativa entre los Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo, la Satisfacción Laboral y el Capital Psicológico. Estos resultados respaldan la segunda hipótesis de la investigación.

## Trabajo de Fin de Grado

A partir de este análisis podemos afirmar que aquellos trabajadores con mayor capital psicológico llevan a cabo en menor medida comportamientos contraproducentes en el trabajo y están más satisfechos con su trabajo.

De lo contrario, no se ha podido demostrar la tercera hipótesis. Al llevar a cabo una regresión lineal entre las 4 dimensiones del Capital Psicológico (Eficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo), la Satisfacción Laboral y las tres dimensiones del Desempeño Laboral (Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual, Comportamientos Contraproductivos en el Trabajo), no se destaca ningún resultado como estadísticamente significativo. Esto nos lleva a concluir que, en este estudio, no se ha podido demostrar que ninguna dimensión del Capital Psicológico actúa como predictora de la Satisfacción Laboral o el Desempeño Laboral.

A pesar de haber demostrado que estas variables poseen una correlación positiva entre ellas, no se ha podido demostrar que el hecho de estar satisfecho en el trabajo, realizar bien las tareas principales del puesto de trabajo o contribuir positivamente al ambiente, cultura o productividad organizacional, sean dadas por elevados niveles de recursos psicológicos. Por consiguiente, podemos concluir que el efecto conjunto de las cuatro dimensiones del Capital Psicológico es más fuerte que el efecto individual de estas. Es decir, existe un impacto del Capital Psicológico en la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral cuando se consideran las cuatro dimensiones del Capital Psicológico al mismo tiempo, y no por separado.

Los resultados de este estudio tienen importantes repercusiones en el ámbito de la psicología organizacional. Los datos permiten concluir que existe una relación directa entre el nivel de capital psicológico, la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Por ende, este estudio es relevante para el diseño de intervenciones o análisis de competencias a los empleados en el ámbito de la psicología laboral y así mejorar el rendimiento de las organizaciones.

## Trabajo de Fin de Grado

Este estudio se ha visto limitado por el reducido tamaño de la muestra, lo que ha impedido obtener resultados precisos en relación al modelo de regresión lineal entre las variables.

Otra limitación del estudio se relaciona con un posible sesgo de deseabilidad social a la hora de contestar a los cuestionarios. Este sesgo puede haber estado sobre todo presente en el cuestionario de Satisfacción Laboral, en el que se preguntaba sobre su nivel de satisfacción con su jefe, su salario, o sus compañeros. Al haber llevado a cabo un muestreo no probabilístico en el que los encuestados recibieron el cuestionario a través de un directivo de su empresa, esto pudo haber provocado que los participantes no expresaran de manera honesta su nivel de satisfacción por posibles repercusiones en su trabajo. En cualquier caso, en todo momento se garantizó mantener el anonimato y la confidencialidad en sus respuestas, lo que probablemente hizo disminuir este sesgo.

Cabe también destacar que el nivel de desempeño se trató de una valoración autopercebida, la cual pudo estar sujeta a sesgos cognitivos como el síndrome del impostor o el efecto Dunning-Kruger. El síndrome del impostor se refiere a una experiencia interna en la cual el individuo se percibe incapaz intelectual y profesionalmente a pesar de haber evidencia que pruebe lo contrario (Neureiter y Traut-Mattausch, 2016). De lo contrario, David Dunning y Justin Kruger definen el efecto Dunning-Kruger como el sesgo cognitivo en el que las personas con conocimientos o competencias limitadas tienden a sobreestimar sus habilidades (Dunning, 2011). Estos sesgos pueden haber influenciado los resultados del cuestionario de Desempeño Laboral.

Por ende, sería recomendable que los próximos estudios se realicen con una mayor muestra y así poder analizar el tipo de relación entre las variables. Para impedir que el sesgo de deseabilidad social influya en las respuestas, se recomienda que el sujeto que proporcione el cuestionario a la muestra no sea un empleado con alta responsabilidad en la empresa, sino

## Trabajo de Fin de Grado

que se envíe de forma directa por parte de los investigadores. A su vez, sería recomendable incluir valoraciones de subordinados y/o responsables inmediatos para evaluar los niveles de desempeño laboral.

### **Conclusiones**

Al no haber sido posible demostrar qué tipo de relación causal existe entre el Capital Psicológico, la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral y al haber escasa investigación que lo demuestre, se concluye que se debe extender el estudio en este campo abordando las limitaciones mencionadas anteriormente. El objetivo de ello será proponer un modelo que explique la relación existente entre las tres variables del estudio.

Este estudio es importante para el desarrollo de políticas organizacionales que apuesten por el bienestar del empleado y así favorecer el funcionamiento de la organización. Hoy en día vemos cada vez como un ambiente laboral desfavorable es un motivo principal de cambio laboral. Esto evidencia la importancia de retener el buen talento en una organización para no solo minimizar el coste asociado a una alta rotación de personal, sino también para favorecer la estabilidad, la reputación o la productividad de la empresa. Dada esta situación, las empresas cada vez están recurriendo cada vez más a la psicología para comprender y mejorar el entorno laboral.

## Trabajo de Fin de Grado

### Referencias

- Alan, H., Polat, Ş., y Şen, H. T. (2022). The role of psychological capital in the relationship between nurses' job satisfaction and turnover intention. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2811–2819. <https://doi.org/10.1111/ppc.13128>
- American Psychological Association. (2023). Psychological capital: What it is and why employers need it now. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/psychological-capital>
- Aquinis, H., (2013). Performance Management. *Prentice Hall: Upper Saddle River, 3rd ed.*
- Avey J., Luthans, F., Smith, R., y Palmer, N., (2010b). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J., Reichard, R. J., Luthans, F., y 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., León, J. a. M., y Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales De Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>
- Badran, M. A., y Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2013-0176>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman / Times Books/ Henry Holt & Co.

## Trabajo de Fin de Grado

- Biricik, Y. S. (2020). The Relationship between Psychological Capital, Job Performance and Job Satisfaction in Higher Education Institutions Offering Sports Education. *World Journal of Education*, 10(3), 57. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n3p57>
- Boudreau, J.W., Boswell, W.R., y Judge, T.A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., y Wise, L. L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313–575.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campbell, J. P., y Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cuadra-Peralta, A., Sjöberg Tapia, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva Barrios, J., Muñoz Pineda, C. y Mally Guerra, I.(2018). Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas. <https://www.redalyc.org/journal/339/33957918004/html/>
- Chen, H., Kewou, N. Y. N., Atingabili, S., Sogbo, A. D. Z., y Tcheudjeu, A. T. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Cuéllar Vázquez, LF. y Armario Guerrero, A. (2017). El Capital Psicológico en la Empresa y su Influencia en el Logro de sus Objetivos. *Congreso Virtual Internacional Economía y contexto organizativos: nuevos retos*.

## Trabajo de Fin de Grado

- Dalal, R.S., (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *The Journal of Applied Psychology*, 90(6). 1241-55
- Dunning, D. (2011). The Dunning-Kruger effect: On being ignorant of one's own ignorance. *Advances in Experimental Social Psychology*, 44. 274-296.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-385522-0.00005-6>
- Gable, S.L., y Haidt, J. (2024). What (and why) is Positive Psychology? Review of General Psychology. 9, 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Garrido Martin, E. (200). Autoeficacia en el mundo laboral. *Colegio Oficial de Psicólogos y Universidad de Sevilla*, 18(1), 9-38
- Ginés Mora, J., (2008). El éxito laboral de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación del Ministerio de Educación y Ocupación*.  
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:eae06d17-02d1-4fd8-b677-d97179628b20/re200803-pdf.pdf>
- González-Cantero, J. O., Tena, R. O., Blázquez, F. P., Rodríguez, C. C., Delgado, R. M., y González-Becerra, V. H. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Nutrición Hospitalaria*, 34(2), 439.  
<https://doi.org/10.20960/nh.172>
- Hassan Kariri, H. D., Edrees Somaili, H., Hadi Omair, A., Mansour, M. E.-S. I., y Radwan, O. A. (2023). The Impact of Psychological Capital on Job Satisfaction among Employees with Individuals' Social Responsibility as a Mediator. *Sage Open*, 13(4).  
<https://doi.org/10.1177/21582440231218263>

## Trabajo de Fin de Grado

- Ivancevich, J. M. y Matteson, M. T. (1990). *Organizational Behavior and Management*, Second Edition. *Boston: BPI Irwin*.
- Jiao, Y., Zhang, X., Lu, S., Wu, Z., y Deng, Y. (2022b). Research on the influence of team psychological capital on team members' work performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1072158>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, Y. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8). 856-866
- Lex Clips. (2019). *Steve Jobs: The Only Way to Do Great Work is to Love What You Do* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=JV3OqaRmBk4>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1343.
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., & Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analysis of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *New York: Oxford Business Press*
- Luthans F, Avolio B, Avey J, Norman S (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Person. Psychol.*, 60, 541-572.

## Trabajo de Fin de Grado

- Luthans, F., Norman, S., Avolio, B. y Avey, J., (2008). The mediating role of psychological capital in the support organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Avey J., Avolio, B. y Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resources Devel. Quart.*, 21, 41-67.
- Luthans, F. y Youssef-Morgan, F.M. (2017). Psychological Capital: An evidence-based positive approach. *Annu. Rev. Organizat. Psychol. Behav.*, 4, 339-366.
- Neureiter, M. y Traut-Mattausch, E. (2016). An Inner Barrier to Career Development: Preconditions of the Impostor Phenomenon and Consequences for Career Development. *Front. PSychol.* 7(48). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- Pérez-Bilbao, J., & Fidalgo, M. (1995). Job Satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Del Río, E. F., & Koopmans, L. (2019b). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance Questionnaire. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rand, K.L. y Cheavens, J.S. (2009). Hope theory. *Oxford Handbook of Positive Psychology*, 323-333.
- Rotundo, M., Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Gobal Rating of Performance: A Policy Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1). 66-80

## Trabajo de Fin de Grado

- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 34, 93-108.
- Saithong-In, S., y Ussahawanitchakit, P. (2016). Psychological Capital and Job Performance: An empirical research of certified public accountants (cpas) in Thailand. *The Business and Management Review.*, 7(5).  
[https://cberuk.com/cdn/conference\\_proceedings/conference\\_27802.pdf](https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/conference_27802.pdf)
- Scheier, M. E., y Carver, C. S. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The influence of Generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169–210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x>
- Seligman, M. (1998). Positive Social Science. *APA Monitor*, 29), 2-5.
- Seligman, M. y Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *the American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Snyder, C.R. Irving, L. y Anderson, J.R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*, 285-305.
- Snyder, C. R. (2002). Target Article: Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304\\_01](https://doi.org/10.1207/s15327965pli1304_01)
- Souza, J. M., Silva, N., & Suzana, R. T. (2021). Optimismo en el trabajo. *Psicología desde el Caribe*, 38(2).  
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/optimismo-en-el-trabajo/docview/2466043401/se-2>
- Zhang, F., Li, Y. y Wei, T. (2021). Psychological capital and job satisfaction among Chinese residents: a moderated mediation of organizational identification and income level. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719230>