Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Capital psicológico y compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana

AUTORES

Jessica Del Carmen ROJAS CASTILLO

Josemmír Petersson ZAPATA RODRIGUEZ

ASESOR

Dra. María Clotilde ATALAYA PISCO

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Rojas, J. & Zapata, J. (2025). *Capital psicológico y compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Jessica Del Carmen Rojas Castillo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72679805
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-8066-8345
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Josemmír Petersson Zapata Rodriguez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70884284
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-1754-9706
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	María Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06078267
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3266-9692
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Edgardo Luis Cuba Bernedo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08737406
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Karen Patricia Llacho Inca

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	46206549
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Fernando Paul Cerón Valencia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10049154
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.6. Gestión del Potencial Humano
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Municipalidad País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021-2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00 Psicología (incluye relaciones hombre-máquina) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

ACTA

Siendo las 10:00 horas del día 21 de marzo del 2025, se dieron cita en el Mini Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del Psic. **EDGARDO LUIS CUBA BERNEDO,** los docentes Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y el postulante al Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana, el Bachiller **ZAPATA RODRIGUEZ, JOSEMMÍR PETERSSON,** quien a invitación del Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: **«CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA»,** al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizado el acto de sustentación, el Presidente del Jurado invitó al postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega al Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido el postulante al Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana el promedio de:

NOTA: 17

DIECISIETE

Seguidamente, el Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto al postulante como a los asistentes a fin de comunicarles el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

PSIC. EDGARDO LUIS CUBA BERNEDO
PRESIDENTE

DRA. MARIA CLOTILDE ATALAYA PISCO
ASESORA

MG. KAREN PATRICIA LLACHO INCA
MIEMBRO

MG. FERNANDO PAUL CERÓN VALENCIA
MIEMBRO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

ACTA

Siendo las 10:00 horas del día 21 de marzo del 2025, se dieron cita en el Mini Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del Psic. **EDGARDO LUIS CUBA BERNEDO,** los docentes Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y la postulante al Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana, la Bachiller **ROJAS CASTILLO, JESSICA DEL CARMEN,** quien a invitación del Presidente expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: **«CAPITAL PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA»,** al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizado el acto de sustentación, el Presidente del Jurado invitó a la postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega al Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicólogo Organizacional y de la Gestión Humana el promedio de:

NOTA: 17

DIECISIETE

Seguidamente, el Presidente del Jurado invitó al salón de grados, tanto a la postulante como a los asistentes a fin de comunicarles el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

PSIC. EDGARDO LUIS CUBA BERNEDO
PRESIDENTE

DRA. MARIA CLOTILDE ATALAYA PISCO
ASESORA

MG. KAREN PATRICIA LLACHO INCA
MIEMBRO

MG. FERNANDO PAUL CERÓN VALENCIA
MIEMBRO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, María Clotilde Atalaya Pisco en mi condición de asesora acreditada con la Resolución Decanal N° 000751-2024-D-FPSI/UNMSM y la Resolución Decanal N° 000767-2024-D-FPSI/UNMSM de la tesis, cuyo título es ***"Capital psicológico y compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana"*** presentado por el bachiller **Josemmír Petersson ZAPATA RODRIGUEZ** y la bachiller **Jessica Del Carmen ROJAS CASTILLO** para optar el título de ***Psicólogo Organizacional y de La Gestión Humana***, y de ***Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.***

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **19%** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título correspondiente.

Lima,13 de agosto de 2024



Firma de Asesora
Dra. María Clotilde Atalaya Pisco

DNI 06078267

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo investigar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en una muestra de 292 servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana mediante un estudio cuantitativo descriptivo-correlacional. Los datos se recopilaron con el Cuestionario de Capital Psicológico (CCP) de Luthans *et al*. (2007) adaptado por Llacho (2018), compuesto por autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo; y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer y Allen (1991) adaptado por Figueroa (2016), conformado por compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los resultados indicaron que el capital psicológico se ubicó en un nivel alto; mientras que el compromiso organizacional, en un nivel medio. Asimismo, se halló una relación positiva, media y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional. Por último, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en las escalas generales y sus componentes según edad, carga familiar, grado de instrucción, tiempo de servicio y categoría ocupacional.

Palabras claves: *capital psicológico, compromiso organizacional, psicología positiva, servidores públicos, municipalidad*.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to investigate the relationship between psychological capital and organizational commitment in a sample of 292 public servants from a municipality of Metropolitan Lima through a quantitative descriptive-correlational study. Data were collected with the Psychological Capital Questionnaire (PCC) by Luthans et al. (2007) adapted by Llacho (2018), composed of self-efficacy, hope, resilience and optimism; and the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Meyer and Allen (1991) adapted by Figueroa (2016), made up of affective commitment, continuity commitment and normative commitment. At a descriptive level, the results indicated that psychological capital was located at a high level; while organizational commitment, at a medium level. At a correlational level, a positive, medium and statistically significant relationship was found between psychological capital and organizational commitment. Finally, regarding the comparatives, statistically significant differences were identified in the general scales and their components according to age, family burden, educational level, length of service and occupational category.

Keywords: *psychological capital, organizational commitment, positive psychology, public servers, municipality*.

DEDICATORIA

A mis papás, Charo y Pedro, por todo su cariño, por apoyarme cada día y ser soporte en todo momento. Los amo.
A Peter, por su paciencia y cada palabra de aliento para seguir adelante.

Jessica Rojas

A mi mamá Fela, por su amor y apoyo incondicional que me brinda día a día.
A Jessica, por su paciencia, cariño y motivación en cada momento.

Petersson Zapata

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, extendemos un agradecimiento especial a nuestra asesora, la Dra. María Clotilde Atalaya Pisco, por su orientación, dedicación y tiempo brindado durante todo el proceso de elaboración del presente estudio.

Asimismo, expresamos nuestra gratitud a los docentes y profesionales del campo de la Psicología Organizacional quienes participaron como jueces expertos en la validación del Cuestionario de Capital Psicológico.

A los servidores de la municipalidad objeto de estudio por su participación en esta investigación brindando su tiempo y disposición para responder los cuestionarios. También al personal que labora en el área CAS por el apoyo en la coordinación con las gerencias para la aplicación de las encuestas.

Finalmente, agradecemos a nuestros padres por ser el soporte en todo sentido durante el proceso de elaboración de esta tesis.

ÍNDICE

RESUMEN 2
ABSTRACT 3
INTRODUCCIÓN 12
CAPÍTULO I 14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 14
1.1. Planteamiento del problema 14
1.2. Formulación del problema 17
1.3. Objetivos 17
1.3.1. Objetivo general 17
1.3.2. Objetivos específicos 17
1.4. Justificación 20
Justificación teórica 20
Justificación práctica 20
Justificación social 21
1.5. Limitación 21
CAPÍTULO II 22
MARCO TEÓRICO 22
2.1. Antecedentes del estudio 22
2.1.1. Antecedentes internacionales 22
2.1.2. Antecedentes nacionales 25
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1. Capital psicológico 28
2.2.3. Compromiso organizacional 41
2.2.4. Marco contextual 46
2.3. Hipótesis 48
2.3.1. Hipótesis general 48
2.3.2. Hipótesis específicas 48
2.4. Definición de términos básicos 50
CAPÍTULO III 52
METODOLOGÍA 52
3.1. Tipo de investigación 52
3.2. Diseño de investigación 52

3.2. Población y muestra 53
3.3. Operacionalización de variables 54
3.4. Instrumentos de recolección de datos 54
3.4.1. Cuestionario de Capital Psicológico (CCP) 54
3.4.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) 56
3.5. Procedimiento para la recolección de datos 57
3.5.1. Consentimiento informado 58
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 58
CAPÍTULO IV 60
RESULTADOS 60
4.1. Resultados de la composición de la muestra 60
4.2. Análisis psicométrico de la aplicación de los instrumentos 63
4.2.1. Cuestionario de Capital Psicológico (CCP) 63
4.2.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) 64
4.3. Resultados descriptivos 64
4.3.1. Resultados descriptivos del capital psicológico 64
4.3.2. Resultados descriptivos del compromiso organizacional 65
4.3.3. Prueba de normalidad de la matriz de distribución de datos 66
4.4. Resultados para contraste de hipótesis 67
4.4.1. Análisis de correlaciones 67
4.4.2. Análisis comparativo 71
CAPÍTULO V 76
DISCUSIÓN 76
5.1. Análisis de los niveles del capital psicológico y el compromiso organizacional 77
5.2. Análisis correlacional entre el capital psicológico y el compromiso organizacional 79
5.3. Análisis comparativo del capital psicológico y compromiso organizacional en función de las variables sociodemográficas 82
5.4. Análisis comparativo del capital psicológico y compromiso organizacional en función de las variables laborales 84
CONCLUSIONES 85
RECOMENDACIONES 88
REFERENCIAS 89
ANEXOS 107
Anexo A 108

Cuestionario de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007) 108
Anexo B 110
Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991) 110
Anexo C 111
Autorización del uso del Cuestionario de Capital Psicológico 111
Anexo D 112
Autorización del uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional 112
Anexo E 113
Consentimiento informado 113
Anexo F 114
Niveles de los puntajes de los instrumentos de recolección de datos 114
Anexo G 115
Análisis psicométrico del Cuestionario de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007) 115
Anexo H 120
Análisis psicométrico del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991) 120
Anexo I 123
Matriz de consistencia 123

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Direccionalidad y contribución de los componentes del capital psicológico 40
Tabla 2. Composición de la muestra según variables sociodemográficas 62
Tabla 3. Composición de la muestra según variables laborales 63
Tabla 4. Niveles de capital psicológico y sus componentes en la muestra de estudio 65
Tabla 5. Niveles de compromiso organizacional y sus componentes en la muestra de estudio 66
Tabla 6. Prueba de normalidad de la matriz de distribución de datos 67
Tabla 7. Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre capital psicológico y compromiso organizacional 68
Tabla 8. Correlación entre el capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional 69
Tabla 9. Correlación entre el compromiso organizacional y los componentes del capital psicológico 69
Tabla 10. Correlación entre los componentes del capital psicológico y del compromiso organizacional 70
Tabla 11. Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el rango de edad 71
Tabla 12. Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según la carga familiar 71
Tabla 13. Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el grado de instrucción 72
Tabla 14. Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el tiempo de servicio en la entidad 72
Tabla 15. Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según la categoría ocupacional 73
Tabla 16. Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el rango de edad 73
Tabla 17. Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según la carga familiar 74
Tabla 18. Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el grado de instrucción 74
Tabla 19. Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el tiempo de servicio en la entidad 75
Tabla 20. Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según la categoría ocupacional 75
Tabla 21. Niveles de los puntajes del Cuestionario de Capital Psicológico 114
Tabla 22. Niveles de los puntajes del Cuestionario de Compromiso Organizacional 114
Tabla 23. Validez de contenido de los resultados de la validación del Cuestionario de Capital Psicológico 116
Tabla 24. Correlación ítem-test de los resultados de la aplicación del Cuestionario de Capital Psicológico 118

Tabla 25. Confiabilidad del Cuestionario de Capital Psicológico 119
Tabla 26. Confiabilidad de los componentes del Cuestionario de Capital Psicológico 119
Tabla 27. Correlación ítem-test de los resultados de la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional 121
Tabla 28. Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional 122
Tabla 29. Confiabilidad de los componentes del Cuestionario de Compromiso Organizacional 122

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de capital 31

INTRODUCCIÓN

A raíz de la Segunda Guerra Mundial, la Psicología enfocó su estudio hacia aspectos negativos del ser humano, dejando de lado los demás objetivos iniciales. Por ello, la Psicología Positiva surgió como un movimiento orientado al estudio del funcionamiento humano positivo para contrapesar la balanza de la literatura científica en el campo de la Psicología de manera progresiva. Dicho movimiento se extendió al ámbito laboral surgiendo de esta forma la Psicología Organizacional Positiva. Así, esta investigación pretende contribuir a dicho propósito por medio del estudio de variables laborales positivas, siendo aún más necesario en el contexto de post pandemia originado por el coronavirus, que ha ocasionado consecuencias negativas en diversos ámbitos, especialmente en el laboral.

Por otro lado, considerando la importancia de las entidades públicas en la sociedad, es necesario realizar investigaciones que sirvan como base para plantear propuestas de mejora del rendimiento personal y laboral de los trabajadores. En ese sentido, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

Los cinco capítulos que conforman esta tesis se enfocan en el problema de investigación, desde su planteamiento hasta las conclusiones y recomendaciones según los resultados hallados.

En el primer capítulo, se formulan el planteamiento del problema; el objetivo general y específicos; la justificación teórica, práctica y metodológica; y las limitaciones del estudio realizado.

En el segundo capítulo, se presentan los antecedentes internacionales y nacionales relacionados con ambos constructos. Posteriormente, se desarrollan las bases y

fundamentos teóricos de ambas variables de estudio y sus componentes. Seguidamente, se expone el marco contextual de las municipalidades y el régimen laboral propio del Estado; se definen las variables; y se plantean la hipótesis general y específicas.

En el tercer capítulo, se detalla el tipo y diseño de investigación; las variables de estudio; la población y muestra; los instrumentos de recolección de datos; y las técnicas que se emplearon para procesar y analizar los datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados del estudio que comprende la descripción de la composición de la muestra y los niveles del capital psicológico, compromiso organizacional y sus componentes; las propiedades psicométricas de los cuestionarios de ambas variables; finalizando con el contraste de las hipótesis del estudio.

En el quinto capítulo, se aborda la discusión de los hallazgos del estudio; y finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Posterior a ello, se incluyeron las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La coyuntura de la pandemia COVID-19 que atravesó el Perú en los últimos años resaltó aún más la importancia del rol de las entidades públicas en el crecimiento y desarrollo del país. No obstante, esta situación también ha puesto en evidencia que la gestión pública peruana todavía presenta deficiencias: por un lado, el sistema burocrático, lento y poco eficiente que genera quejas y desaprobación creciente de los ciudadanos (Chung *et al.*, 2017); y por otro, la inadecuada atención a la población a cargo de los trabajadores, retraso en los trámites y niveles deficientes de comunicación y sistemas de información (Zegarra, 2014). Lo anterior se respalda en una encuesta realizada por Ipsos (2016), en donde señala que el Estado afronta tres barreras para desempeñar una gestión pública aceptable: procesos burocráticos en demasía (44%), coordinación intersectorial escasa (42%) e ineficiencia del personal (29%).

Las municipalidades son instituciones que conforman una pieza clave ya que promueven el desarrollo de la economía local, mantienen una mayor cercanía con la población (Aguilar, 2019; Cordero, 2011), representan al vecindario (Alfaro *et al.*, 2012); además de que concentran y gestionan la mayor parte de las demandas y expectativas de los ciudadanos (Aguilar, 2019). Sin embargo, las deficiencias del Estado ya mencionadas también se contemplan en la administración municipal.

Así, en un estudio realizado por Datum Internacional S.A. (2016), a nivel de Lima y Callao, se halló que los servicios que prestan las municipalidades distritales a sus

vecinos son calificados como regulares (49%). En adición, también se evidenció cierto grado de polarización en las evaluaciones emitidas por parte de los limeños, donde el 23% consideró que los servicios son buenos y el 27%, que son malos.

En la misma línea, Ciudadanos al Día (2013), mediante una evaluación sobre la experiencia de los ciudadanos que han realizado una gestión en una municipalidad de Lima Metropolitana, determinó que los principales problemas que atraviesan dichas instituciones son las siguientes: información insuficiente o poco clara (15%); trámites excesivos o muchos requerimientos (16%); escaso interés y amabilidad de los trabajadores (17%); falta de coordinación entre oficinas y departamentos (21%); resolución lenta de trámites y gestiones (25%) y la incomprensión de su problema por parte de los empleados (27%).

En ese sentido, las dificultades descritas líneas arriba plantean un escenario que complica la emisión de respuestas inmediatas y eficientes ante las necesidades de los ciudadanos, lo cual estaría acentuando su desconfianza hacia las entidades del Estado (Conde y Matos, 2014). Ello se observó en los resultados de una encuesta realizada por Ipsos Perú en el 2017, encontrándose que los peruanos confían solamente en un 43% en las municipalidades distritales y en un 37% en las municipalidades provinciales (Loli y Arellano, 2017).

Asimismo, en el Informe de Percepción Ciudadana sobre la Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones llevado a cabo por el INEI (2017), se descubrió que alrededor del 41% de los peruanos encuestados manifiestan que no confían en las municipalidades de sus localidades tanto provincial como distrital, en tanto que el 51% califica su gestión como mala. Para el 2020, las cifras se han incrementado considerablemente, siendo más del 80% de los encuestados quienes expresan que no confían en las municipalidades provinciales y distritales (INEI, 2020).

Hasta el momento, se puede constatar que aparentemente la problemática de la gestión pública es de carácter estructural. No obstante, la realidad parece encubrir otra de mayor relevancia y trascendencia: la desatención del recurso humano en las entidades públicas. El problema parece acentuarse aún más cuando se analiza la situación paradójica que se presenta entre la teoría y la práctica: por un lado, los documentos oficiales emitidos por el Estado realzan la importancia de los recursos humanos en el desempeño adecuado

de las instituciones públicas; y por otro, los hechos reflejan un claro desinterés y desatención por estos.

Los servidores públicos vendrían a ser los actores principales en el cumplimiento de las exigencias de la ciudadanía, y los responsables de llevar a cabo todo el proceso burocrático que implica la gestión para brindar servicios eficientes (Castillo y Pillaca, 2018), y así lograr los propósitos institucionales (Céspedes, 2018). Por lo que la calidad del personal es la clave para que las organizaciones públicas sean competitivas, y a su vez, obtengan el progreso de la población (Conde y Matos, 2014; Presidencia del Consejo de Ministros y Secretaría de Gestión Pública, 2016).

Por lo tanto, para mejorar la atención que se brinda a la población, se requiere identificar y potenciar las capacidades psicológicas positivas de los trabajadores públicos por medio del estudio del capital psicológico y sus componentes: autoeficacia, resiliencia, esperanza y optimismo, dado que constituye una variable que puede ser medida, desarrollada y gestionada mediante micro intervenciones, diseñadas a partir del nivel de las fortalezas de cada individuo (Luthans *et al.*, 2006). De esta forma, se podrá obtener un mejor desempeño laboral (Luthans *et al.*, 2005), así como una ventaja competitiva a largo plazo porque es único, acumulativo, interconectado e intransferible a los competidores (Luthans y Youssef, 2004).

En efecto, al desarrollar los recursos psicológicos positivos que componen el capital psicológico, se tendrá un impacto favorable en las actitudes y comportamientos positivos relacionados con el trabajo como el compromiso organizacional (Avey *et al.*, 2008). Esta última variable representa un punto clave para la eficiencia en la gestión organizacional, a razón de que los empleados que logren conectar sus propios objetivos con los de la organización tendrán una mayor tendencia a esforzarse en su trabajo.

Así, el compromiso es vital en el éxito de todas las organizaciones laborales, sean del sector público o privado, por ser un factor importante en el desempeño del trabajador (Fabián, 2019), y constituir una parte trascendente en la efectividad y competitividad organizacionales (Loli, 2006).

Diversas investigaciones han constatado la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional a nivel nacional (Llacho, 2018) e internacional (De Miguel, 2015; Etebarian *et al.*, 2012; Gota, 2017; Jain y Kumar, 2017; Lather y Kaur,

2015; Pariat *et al.*, 2017; Sharifi y Shahtalebi, 2014; Simons y Buitendach, 2013). Sin embargo, debido a la escasa evidencia de dicha relación en el sector público, urge estudiar la relación de ambos constructos, ya que tales investigaciones han demostrado que los trabajadores totalmente comprometidos prosperan en los contextos organizacionales dinámicos de hoy; de ahí que es relevante reexaminar el compromiso organizacional a la luz del capital psicológico y no solo del capital humano y social (Jain y Kumar, 2017).

La relación entre ambos constructos se basa en la premisa de que un empleado con características psicológicas positivas tendrá una mayor tendencia a generar sentimientos y comportamientos positivos, tales como el compromiso por las funciones que realiza e identificación con su organización. Asimismo, el desarrollo de los recursos personales positivos podría brindar a los servidores públicos mejores herramientas para enfrentar la situación inestable y de incertidumbre en que desarrollan sus funciones, de tal forma que puedan enfocar sus esfuerzos en el cumplimiento de los objetivos institucionales, llegando incluso a interiorizarlos y a sentirse identificados con estos mediante la práctica.

1.2. Formulación del problema

La presente investigación busca dar respuesta a lo siguiente:

¿Qué relación existe entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir las características del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
2. Conocer las características del compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

3. Determinar la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
4. Establecer la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
5. Conocer la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
6. Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el componente autoeficacia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
7. Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el componente esperanza del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
8. Conocer la relación entre el compromiso organizacional y el componente resiliencia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
9. Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el componente optimismo del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
10. Establecer la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
11. Conocer la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
12. Determinar la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
13. Establecer la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
14. Conocer la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

15. Determinar la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
16. Establecer la relación entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
17. Conocer la relación entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
18. Determinar la relación entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
19. Establecer la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
20. Conocer la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
21. Determinar la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
22. Comparar el capital psicológico según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
23. Comparar el compromiso organizacional según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
24. Comparar el capital psicológico según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
25. Comparar el compromiso organizacional según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

1.4. Justificación

Justificación teórica

El presente estudio fortalecerá el cuerpo teórico de la Psicología Positiva en el ámbito de trabajo, enfoque psicológico que todavía se encuentra en proceso de consolidación, aunque con mucha trascendencia en el campo científico.

Asimismo, el estudio contribuirá a la difusión de una perspectiva de investigación más positiva con respecto a las variables psicológicas laborales: el enfoque de la Psicología Organizacional Positiva. Por consiguiente, ayudará a lograr un equilibrio progresivo entre las investigaciones centradas en los sucesos que deterioran la salud de los trabajadores, y las que abarcan los aspectos que promueven el bienestar de estos.

Por último, dada la escasez de investigaciones a nivel nacional en el sector público que correlacionen capital psicológico y compromiso organizacional, este estudio servirá como base para futuros investigadores que se interesen en dichas variables.

Justificación práctica

Los resultados de esta investigación ayudarán en la planificación, diseño e implementación de intervenciones enfocadas a potenciar los recursos personales positivos y elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos de la municipalidad objeto de estudio, con el fin de mejorar la calidad del servicio que se brinda tanto a los ciudadanos como a los mismos colaboradores que forman parte de la institución.

Y es que, considerando la importancia de las entidades públicas y sus trabajadores, es necesario evaluar e intervenir en variables psicológicas positivas con la intención de incrementar las bases científicas que sirvan como cimiento para formar organizaciones saludables a futuro. En tal sentido, enfocar los esfuerzos en desarrollar los recursos psicológicos positivos y aumentar el compromiso de los servidores hacia la institución pública en la que laboran, repercutirá en una mejora del desempeño laboral y en la calidad de vida de los trabajadores estatales.

Justificación social

Debido al contexto de incertidumbre que atravesó la sociedad por la situación de pandemia, es necesario investigar sobre aquellas variables que se relacionen con la salud y el bienestar de los trabajadores, tales como el capital psicológico y el compromiso organizacional. Por consiguiente, las organizaciones como agentes sociales cumplen un papel fundamental en el desarrollo de sus empleados, trayendo beneficios no solo en el contexto laboral, sino también trascendiendo a los demás ámbitos en los cuales se desenvuelve el ser humano, estos son, familiar y social. Esto a su vez conlleva a una sociedad con mejores niveles de bienestar general.

En la misma línea, considerando que las municipalidades son instituciones que tienen una mayor cercanía con la población y un rol relevante en el bienestar y desarrollo de la ciudadanía, resulta imperioso realizar más estudios que permitan analizar el contexto en que se desenvuelven los servidores públicos, contribuyendo así a los objetivos nacionales de estas entidades (Presidencia del Consejo de Ministros y Secretaría de Gestión Pública, 2016).

1.5. Limitación

La limitación del presente estudio es que, dado que se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, la data obtenida solamente puede ser generalizada a la población de donde se consiguió la muestra.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Jain y Kumar (2017) estudiaron la relación entre capital psicológico y compromiso organizacional en el sector bancario, así como las diferencias entre el sector público y privado. Participaron 147 gerentes de nivel medio, mayores de 25 años, que laboran en bancos públicos y privados de Delhi, India. Aplicaron el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans et al. (2007), y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). No encontraron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en el sector público y privado. Sin embargo, encontraron que el sector público tiene un mayor compromiso de continuidad que el sector privado. También se reportó una relación positiva entre el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Sharifi y Shahtalebi (2014) investigaron la relación entre los componentes del capital psicológico con el compromiso organizacional en 220 empleados de la Oficina de Educación de Isfahan en Irán. Se utilizaron el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans *et al.* (2007) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Se reportó que, entre los componentes del capital psicológico con el compromiso organizacional, existía una correlación directa y estadísticamente significativa, en otras palabras, al aumentar las dimensiones del capital psicológico se incrementa el nivel de compromiso organizacional.

Etebarian *et al.* (2012) estudiaron la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en 132 empleados de una organización comercial en Irán. Para la evaluación de las variables utilizaron el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans et al. (2007) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Los autores hallaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la esperanza, y una relación inversa con la resiliencia. Además, reportaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre capital psicológico y el compromiso afectivo.

Benavides (2020) desarrolló un estudio para conocer la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores de la ONG Compassion International. Aplicó el PCQ-24 de Luthans *et al.* (2007) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) a 40 colaboradores de la extensión Cayambe en Ecuador. Se halló una correlación baja y directa entre ambas variables. Asimismo, se encontró que los trabajadores contaban con niveles altos de capital psicológico y compromiso organizacional, siendo los componentes con los niveles más elevados: esperanza y compromiso afectivo.

Ali *et al.* (2019) investigaron la relación entre el capital psicológico con *work engagement* y compromiso organizacional en 226 enfermeras de los tres grandes hospitales de Peshawar en Pakistán. Aplicaron las escalas PCQ de Luthans et al. (2007), UWES-9 de Kahn (1990) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los autores hallaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional, y entre las variables mencionadas con cada uno de los componentes que las conforman.

Lather y Kaur (2015) desarrollaron una investigación sobre cómo se relaciona el capital psicológico con el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional en las escuelas públicas y privadas. La muestra estuvo compuesta por 150 profesores, 75 de cada tipo de escuela, de la región de Delhi en India. Emplearon la Escala de Capital Psicológico de Luthans et al (2007), la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990) y la Escala de Comportamiento de Ciudadanía Organizacional de Podsakoff et al. (1990). Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Simons y Buitendach (2013) estudiaron la relación entre capital psicológico, *work engagement* y compromiso organizacional en 106 empleados de un call center de Sudáfrica. Utilizaron el PCQ de Luthans et al (2007), UWES de Schaufeli et al (2002) y el OCQ de Allen y Meyer (1990). Los resultados reportaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre las tres variables de estudio; y una relación positiva entre el capital psicológico y dos dimensiones del compromiso: afectivo y normativo. También se halló que las correlaciones estadísticamente significativas más elevadas se daban entre todas las dimensiones del capital psicológico y el compromiso afectivo.

De Miguel (2015) investigó la relación entre el capital psicológico, el empoderamiento psicológico, el compromiso organizacional y la intención de abandono. Los participantes fueron 205 colaboradores de dos organizaciones ubicadas en España, de los sectores agroalimentario y de comunicaciones. Se aplicaron las adaptaciones españolas de: PCQ de Luthans *et al.* (2007), Escala de Empoderamiento Psicológico en el trabajo de Spreitzer (1995), Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997) y Escala de Intención de Abandono de Mobley (1982). Entre los hallazgos, se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre las variables capital psicológico y compromiso organizacional con aspectos sociodemográficos y laborales como la edad, el género, el puesto laboral, el nivel académico o el tiempo en la organización y en el puesto.

Freire (2016) desarrolló un estudio para evaluar la relación entre el work engagement y el capital psicológico en profesores de la Universidad de Santiago de Compostela en España, y verificar si hay diferencias en cuanto a la edad, sexo y categoría laboral. Participaron 424 docentes universitarios, cuyas edades oscilan entre los 22 y 69 años, a quienes se les aplicó la UWES-17 de Schaufeli et al. (2002) y el PCQ de Luthans et al. (2007). Los resultados reportaron que el work engagement y el capital psicológico presentaron una correlación alta y positiva, y se encontraron correlaciones positivas, altas y moderadas, entre los componentes de cada una de las variables. Asimismo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en capital psicológico en cuanto a la edad y categoría laboral.

Huo *et al.* (2020) investigó las variables liderazgo transformacional, compromiso organizacional y capital psicológico en 303 enfermeras de hospitales públicos y privados de Pakistán. Aplicó la Escala de Liderazgo Transformacional de Carless et al. (2000), el PCQ de Luthans *et al.* (2007) y la Escala de Meyer *et al.* (1993). Los resultados señalaron

una relación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, mientras que entre el capital psicológico y el compromiso organizacional se reportó una relación estadísticamente significativa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Llacho (2018) estudió la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en 203 empleados de salones de belleza, a quienes se les aplicó la adaptación española de Azanza *et al.* (2014) del Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans *et al.* (2007) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). La autora encontró una correlación estadísticamente significativa y positiva entre los constructos, así como correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del capital psicológico y los del compromiso organizacional, excepto entre el optimismo y el compromiso de continuidad. Además, halló diferencias estadísticamente significativas entre los constructos, y sus respectivos componentes según las variables sociodemográficas (edad, lugar de procedencia, nivel educativo y estado civil) y laborales (puesto de trabajo, tiempo en la empresa, número de trabajadores, tipo de pago y cantidad de ingreso mensual) en la mayoría de los casos.

Delgado (2019) realizó una investigación para determinar el nivel de capital psicológico en 164 trabajadores del área comercial de una organización privada de Chiclayo, con edades comprendidas entre 18 y 65 años. Aplicó el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans *et al.* (2007) para recopilar los datos. Concluyó que el capital psicológico tuvo mayor predominancia en los niveles medio y alto. Respecto a los componentes, autoeficacia, esperanza y resiliencia reportaron un alto nivel; en tanto el optimismo, un nivel medio. Asimismo, el capital psicológico del personal con tiempo de servicio de 6 meses a 2 años y 3 años a 9 años obtuvo mayor porcentaje en el nivel alto; y de 10 años a más, en el nivel medio. En cuanto a la edad, en la adultez emergente y adultez media, el capital psicológico se encontró en el nivel medio; y en la adultez temprana, en el nivel alto.

Chirinos y Vela (2017) estudiaron sobre el compromiso organizacional en una muestra de 209 colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana. Para ello, emplearon la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Las autoras reportaron que existía un nivel elevado de compromiso

afectivo; y un nivel promedio en el compromiso de continuidad y en el normativo. Asimismo, no evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas, a excepción del sexo con el compromiso de continuidad, siendo las mujeres las que obtuvieron el mayor puntaje promedio en comparación a los hombres.

Suarez (2017) elaboró una investigación para determinar las diferencias entre el compromiso organizacional del personal nombrado y el contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay en Lima. Participaron 115 trabajadores de la institución, 74 nombrados y 41 bajo el régimen CAS, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer *et al.* (1993), adaptado por Pérez (2014). Los resultados señalaron que existían diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en el personal nombrado y CAS, así como en sus componentes compromiso afectivo y normativo, siendo el personal nombrado quien obtuvo mayores niveles que el personal CAS.

Melgarejo (2018) llevó a cabo una investigación para comparar el compromiso organizacional en 80 servidores nombrados y CAS de ambos sexos de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu en Lima. Para tal motivo, empleó la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los hallazgos indicaron que no existían diferencias estadísticamente significativas entre el compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados. Asimismo, se encontró un nivel medio de compromiso organizacional y todos sus componentes en la muestra estudiada.

Ramos (2019) investigó el nivel de compromiso organizacional en 89 empleados del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO en Cusco, cuyas edades oscilan entre 23 a 69 años. Se les aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los hallazgos indicaron un nivel medio en compromiso organizacional y en el compromiso normativo y de continuidad, a excepción del compromiso afectivo que presentó un nivel alto. Además, se reportaron diferencias estadísticamente significativas en compromiso organizacional en función al sexo y el tipo de contrato.

Bayona (2017) estudió la relación entre capital psicológico, las conductas de ciudadanía organizativa y las conductas contraproducentes de trabajo en una muestra de 137 colaboradores peruanos de distintas organizaciones de Lima Metropolitana por medio de una investigación correlacional de corte transeccional. Se emplearon el PCQ de

Luthans *et al.* (2007), la Escala de Ciudadanía Organizacional de Rosario-Hernández y Rovida (2004) y la Escala de Conductas Contraproducentes de Trabajo de Spector *et al.* (2006). Los resultados evidenciaron que existen diferencias estadísticamente significativas en función de la edad en el componente esperanza del capital psicológico; y a nivel de la experiencia laboral total en las dimensiones concienciación y cortesía de ciudadanía organizacional, así como en la escala general.

Cerón (2020) investigó la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en 417 estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. Para evaluar las variables, utilizó el Cuestionario CVT-GOHISALO de González *et al.* (2010) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). El autor halló una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, así como entre las dimensiones de ambas variables. Además, encontró que no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en función del sexo y la edad.

Tineo (2018) realizó un estudio para determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en una muestra de 291 colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas. Utilizó como instrumentos de medición el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer *et al.* (1993) adaptado por Figueroa (2016) y la Escala de Motivación Laboral adaptado por Negrón y Pérez (2012). Los hallazgos señalaron una correlación no significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral. Asimismo, reportó que la mayoría de los participantes se encontraban en un nivel bajo de compromiso organizacional.

Zegarra (2014) estudió la relación del marketing interno con el compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. La muestra fue de 155 personas, entre médicos y enfermeras, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger (2005) y el Inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Se encontró que estas dos variables tienen una correlación estadísticamente significativa y positiva. En cuanto al análisis comparativo del compromiso organizacional, se evidenció que las mujeres alcanzaron puntajes más elevados que los hombres, y a nivel de carrera profesional técnica, los médicos presentaron mayores puntajes que las enfermeras, siendo estos resultados estadísticamente

significativos. En cambio, por edad, condición laboral, y tiempo de servicios no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ningún caso.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Capital psicológico

2.2.1.1. Orígenes de capital psicológico

El origen del capital psicológico se remonta en el marco de la Psicología Positiva, corriente que tuvo su inicio formal en la década de los noventa con el discurso inaugural de Martin Seligman en 1998 como presidente de la Asociación Americana de Psicología (APA, según sus siglas en inglés) (Castro, 2010; Gancedo, 2008; Hervás, 2009; Linley *et al.*, 2006; Lupano y Castro, 2010; Vázquez, 2006). En dicho discurso, Seligman propuso dar un giro en la investigación psicológica hacia los aspectos más saludables del ser humano, declarando que se prestaría mayor atención hacia una psicología más positiva. Tal como indican Seligman y Csikszentmihalyi (2000), la psicología, además de estudiar lo negativo como la patología, también se enfoca en la virtud y la fortaleza humana.

Si bien se considera a Martin Seligman y Mihaly Csikszentmihalyi, principales impulsores de este movimiento (Lupano y Castro, 2010), la disposición a estudiar el bienestar humano y las causas que contribuyen al mismo no es reciente, pues de acuerdo con Peterson (2006), la Psicología Positiva tiene un corto pasado, pero una larga historia.

Inicialmente, la Psicología tenía tres misiones: sanar los trastornos mentales; hacer la vida de las personas más productiva y plena; e identificar y desarrollar el talento (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Sin embargo, luego de la Segunda Guerra Mundial, periodo en el que la Psicología se consolidó como una disciplina dedicada a curar y reparar los daños (Seligman y Peterson, 2003), se creó la Administración de Veteranos (ahora Asuntos de Veterano) en 1946 y se fundó el Instituto Nacional de Salud Mental en 1947. Ello hizo que los psicólogos se orienten a tratar e investigar las enfermedades mentales, y se relegue de esta forma las dos últimas misiones.

Por tanto, el surgimiento de la Psicología Positiva responde a la necesidad de un cambio de enfoque que permita reanudar de manera progresiva aquellos intereses que se dejaron de lado (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), esto es, en la mejora del bienestar

(como antónimo de la patología), las fortalezas (opuestas a las debilidades), y la resiliencia (contraria a la vulnerabilidad) (Fernández, 2018).

En los últimos años, la Psicología Positiva ha sido aplicada en el ámbito laboral, en específico, en el estudio de las organizaciones y de los recursos humanos (Azanza *et al.*, 2014). Ello alentó a la creación del Comportamiento Organizacional Positivo (COP) que representa un enfoque positivo para el desarrollo y gestión de las personas en su espacio de trabajo (Luthans, Avolio *et al.*, 2007). El precursor fue Luthans, quien en el 2002 acuñó este término y lo definió como el estudio y aplicación de las fortalezas de los recursos humanos y las capacidades psicológicas orientadas positivamente que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo actual (Luthans 2002b).

Para considerar una capacidad psicológica o fortaleza positiva dentro del cuerpo conceptual del COP, esta tiene que cumplir con unos criterios de inclusión (Luthans, 2002a; Luthans, Avolio *et al.*, 2007; Luthans y Youssef-Morgan, 2017; Luthans *et al.*, 2015): a) Ser positiva y relativamente única en el campo del Comportamiento Organizacional; b) estar basada en teoría e investigación, cumpliendo los parámetros científicos; c) debe medirse de forma válida y fiable; d) ser tipo-estado (*state-like*) y estar abierto al desarrollo y al cambio; y e) tener repercusión en el desempeño.

En ese sentido, las capacidades psicológicas positivas que mejor se adaptan y cumplen con todos los criterios establecidos son: la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia (Luthans, Avolio *et al.*, 2007; Luthans *et al.*, 2004; Luthans y Youssef, 2004), los cuales conforman el capital psicológico, que en lo sucesivo se denominará CapPsi.

2.2.1.2. Conceptualización de capital psicológico

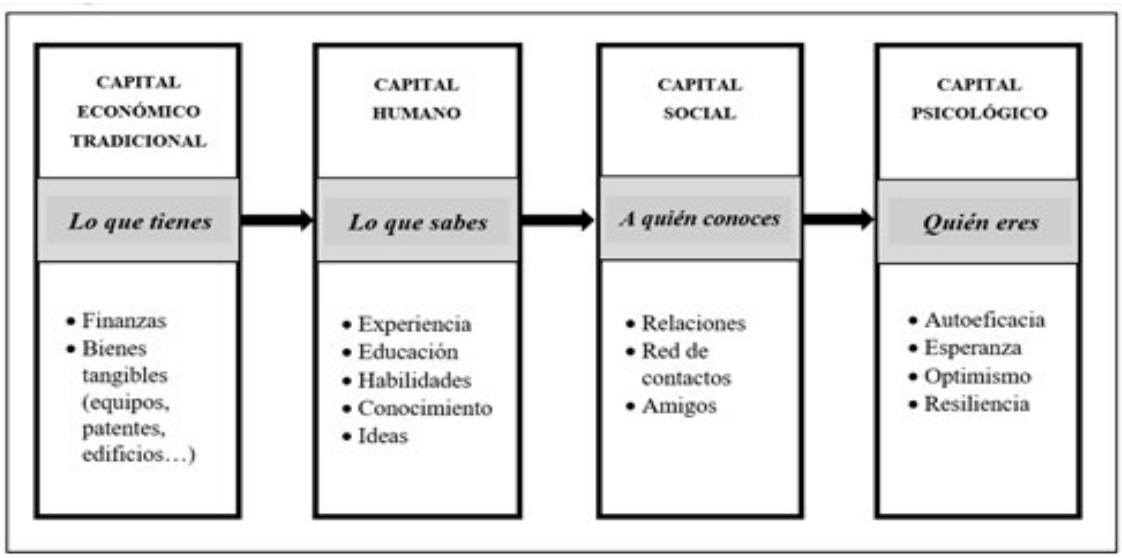
Partiendo de que el capital abarca a los bienes tangibles e intangibles, Luthans y Youssef (2004) consideran el término CapPsi como una extensión de la noción económica del capital. Por ello, Larson y Luthans (2006) refieren que el CapPsi es como un constructo que va más allá del capital económico (recursos, "qué tengo"); el capital humano (conocimientos, "qué sé") y el capital social (redes, relaciones, "a quién conozco"), porque a diferencia de estos, el CapPsi se preocupa en "quién eres tú", y en el

sentido del desarrollo positivo individual, “en quién puedes llegar a ser” (Luthans *et al.*, 2007).

En la Figura 1, se observa la secuencia en la que fueron apareciendo los diferentes tipos de capital (económico, humano, social y psicológico) con énfasis en la última casilla en donde se encuentra el capital psicológico y sus cuatro componentes: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia (HERO, por sus siglas en inglés) (Luthans *et al.*, 2007).

Figura 1

Tipos de capital



Fuente: Adaptado de "Positive psychological capital: Beyond human and social capital" (p. 46), por F. Luthans *et al.*, 2004, *Business Horizons, 47*(1).

Cada uno de estos componentes, desde un punto de vista teórico, tienen independencia conceptual y, desde una perspectiva empírica, cuentan con adecuada validez discriminante (Omar, 2010); y son capaces de realizar una única contribución teórica y mensurable al CapPsi. Por esta razón, Luthans, Avolio *et al.* (2007) sostienen que los cuatro tienen un núcleo común que los mantiene unidos para conformar un supraconstructo como es el CapPsi, es decir, un constructo multidimensional de segundo orden (Avey *et al.*, 2006).

Luthans y Youssef (2004) expresan que el CapPsi estudia los estados psicológicos que enfrentan las personas en sus lugares de trabajo. Tomando en cuenta que los estados son momentáneos y cambiantes, en tanto los rasgos son más estables y difíciles de cambiar (Peterson, 2006), el CapPsi es calificado como un cuasi-estado, esto es, un constructo que no es del todo estable y está más propenso al cambio y al desarrollo. Por lo tanto, es susceptible de ser modificado por medio de influencias ambientales específicas, por ejemplo, programas de entrenamiento relativamente cortos o también llamados microintervenciones (Luthans, Avolio *et al.*, 2007). Esta característica lo convierte en un recurso de gran trascendencia en el desarrollo de las personas, los equipos y las organizaciones (Luthans *et al.*, 2015).

Partiendo de ello, Luthans et al. (2007, p. 3) definen al capital psicológico como "Un estado de desarrollo psicológico positivo individual que se caracteriza por (1) tener confianza (autoeficacia) para asumir y realizar el esfuerzo requerido para lograr éxito en tareas complicadas; (2) hacer atribuciones de causalidad positivas (optimismo) sobre el éxito actual y futuro, (3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos hacia dichas metas (esperanza) para obtener éxito; y (4) cuando uno se vea abrumado por los problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse (resiliencia) para lograr el éxito". Para efectos de esta investigación, se considerará la única definición planteada para este constructo, señalada líneas arriba.

2.2.2.3. Modelo de capital psicológico de Luthans, Youssef y Avolio

El desarrollo de este estudio se basó en el único modelo de capital psicológico de Luthans *et al.* (2007), que se sustenta en dos teorías fundamentales: la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (2001) y la Teoría de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas de Fredrickson (2004).

La primera es la Teoría de la Conservación de Recursos o TCR de Hobfoll (2001) quien define recursos a los aspectos apreciados como centrales: la autoestima, las relaciones personales o la salud, y a los que ejercen como un medio para alcanzar otros fines que se estimen relevantes: dinero, apoyo social, prestigio o reconocimiento. Un postulado de esta teoría es el hecho de que adquirir recursos en un momento genera mayores facilidades para adoptar nuevos recursos en el futuro, y preservar aquellos que el individuo considera valiosos (Hobfoll, 2002). De acuerdo con esta teoría, las personas se esfuerzan por obtener, mantener, fomentar y proteger a los recursos que valoran, siendo estos los materiales, personales, sociales o energéticos (Bakker *et al.*, 2012; Cifre y Navarro, 2013).

Cuando los recursos interactúan entre sí dan lugar a lo que denominó Hobfoll (2001) "caravana de recursos" o un constructo de mayor orden en palabras de Luthans *et al.* (2015), dejando en evidencia que la sinergia positiva entre ciertos recursos funciona mejor en lugar de tratar a cada componente de manera aislada. Con base a esta idea, la investigación sobre el CapPsi señala que sus cuatro componentes tienen un nexo común que lo convierte en un constructo superior. Al considerar dichas dimensiones en conjunto

se tendrá un impacto mayor que si se estudiaran por separado (Luthans, Avolio *et al.*, 2007; Luthans *et al.*, 2015).

La segunda es la Teoría de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas desarrollada por Fredrickson (2003), la cual menciona que experimentar emociones positivas conllevan a un desempeño óptimo a largo plazo, ya que dichas emociones tienen la capacidad de expandir sus efectos momentáneos y crear recursos personales más permanentes.

Esta teoría plantea que los resultados de las emociones positivas se dan en secuencia: 1) ampliación, 2) construcción y 3) transformación. Para Fredrickson (2004), las emociones positivas pueden amplificar la atención, cognición y acción (primero), que contribuyen a la creación de recursos personales, como físicos, intelectuales y sociales, con el propósito de hacer frente a las adversidades y perseverar ante las mismas (segundo), y que, a causa del impacto de las emociones positivas, los individuos son capaces de hacer un cambio en sí mismos (tercero).

2.2.2.4. Componentes del capital psicológico

Luthans y Youssef (2004) plantean que el capital psicológico está conformado por cuatro componentes básicos: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, que son los que mejor cumplen con los criterios del Comportamiento Organizacional Positivo.

2.2.2.4.1. La autoeficacia

La autoeficacia como componente del CapPsi es definida por Stajkovic y Luthans (1998) como "la creencia o confianza del individuo respecto a las capacidades para impulsar la motivación, recursos cognitivos o acciones necesarias para realizar de manera exitosa una tarea específica dentro de una situación dada" (p. 66). Los mismos autores aseveran que la autoeficacia está abierta al desarrollo y ligada con el desempeño del empleado. Luthans *et al.* (2007) destacan algunas características en aquellas personas que poseen una alta autoeficacia:

- Se fijan metas altas y deciden incluirse en tareas complejas.
- Les agradan los retos, así como prosperar en ellos.
- Se encuentran automotivados en un nivel muy alto.

- Realizan el esfuerzo necesario en la consecución de sus objetivos.
- Muestran persistencia a pesar de encontrarse frente a obstáculos.

Luthans et al. (2010) señalan que la autoeficacia es probablemente el componente del CapPsi que cuenta con un fundamento teórico más extenso, ello en mérito a las investigaciones empíricas realizadas por Bandura (1997) en el proceso de construcción de su Teoría Social Cognitiva, quien especifica cuatro fuentes de información de la autoeficacia:

1) *Las experiencias de éxito*: representan la fuente principal de información e influyen en mayor medida sobre el comportamiento del trabajador (Bandura, 1986). La persona realiza interpretaciones de las consecuencias de sus actos, que lo conlleva a generar cierto nivel de autoeficacia que incrementa cuando percibe que obtuvo éxito, y disminuye si considera que ha fracasado.

2) *La experiencia vicaria*: también denominada aprendizaje por observación, modelado o imitación, hace referencia a cómo aprende el individuo mirando situaciones parecidas que enfrentará en un futuro, protagonizadas por personas que poseen características o competencias similares a él. De tal modo que, si este ve a otros obtener éxitos por medio de un esfuerzo persistente y constante, creerá que también es capaz de lograrlo; en cambio, observar el fracaso debilitaría dicha creencia (Bandura, 1999).

Esta fuente de información no se basa mucho en las propias capacidades por lo que son más propensas al cambio, y, por ende, presentan mayor debilidad. No obstante, la experiencia propia resulta más efectiva en la creación de la autoeficacia, debido a que observar las experiencias de otros posibilita a procesar y aprender de los éxitos y fracasos de los demás y copiar de manera selectiva los comportamientos que desembocan en el éxito (Luthans *et al.*, 2007).

3) *La persuasión social o verbal*: engloba reforzadores positivos como la atención, el reconocimiento y la retroalimentación positiva, que en conjunto contribuyen al desarrollo de la autoeficacia. Bandura (1977) explica que cuando uno es convencido de que posee las capacidades para ejecutar una tarea y percibe un apoyo mínimo, la probabilidad de que haga un mayor esfuerzo se incrementa en comparación de los que únicamente reciben la ayuda y no son persuadidos. No obstante, cuando no se les brinda

los medios y se les trata de persuadir de que son capaces, existe más probabilidad que el individuo fracase y decrezca su autoeficacia.

4) *El estado fisiológico y afectivo de las personas*: los individuos calibran sus niveles de autoeficacia en función de la información que reciben sobre sus capacidades percibidas a partir de sus estados emocionales, y su bienestar psicológico y fisiológico. De esta forma, el estrés, la fatiga o la ansiedad influyen en cierta manera sobre las cogniciones. Así, por ejemplo, cuando uno siente el aumento de la sudoración o los latidos cardiacos, lo relaciona con tener un bajo rendimiento o una sensación de posible fracaso y/o incompetencia.

Por otro lado, si la persona se encuentra en un buen estado físico, psicológico y mental, ello tendrá un efecto positivo en la autoeficacia; aunque en un grado menor en comparación con otras fuentes de información. No obstante, si las condiciones son negativas, tendrán un mayor impacto sobre la autoeficacia que las demás.

2.2.2.4.2. La esperanza

Para Snyder (2002), la esperanza es "un estado de motivación positivo que se fundamenta en dos factores: *willpower*, que es contar con la energía enfocada a conseguir un objetivo propuesto, y *waypower*, que es la capacidad para planificar las rutas a emplear". Además, el mismo autor afirma que la esperanza se puede considerar como un "empoderamiento del pensamiento" (Snyder, 1994).

En la Teoría de la Esperanza de Snyder (1995), se especifica aquellos aspectos que forman parte de este componente del capital psicológico:

- *Objetivos (goals)*

Es el componente cognitivo que moviliza a las personas a través de objetivos de corto o largo plazo, que vendrían a ser los fines del proceso mental. Estos deben ser alcanzables, contar con cierto grado de incertidumbre, y ser muy importantes para ocupar el pensamiento. (Snyder, 1994).

- *Vías de pensamiento (pathways)*

Para lograr los objetivos, los individuos tienen que creer que pueden construir vías de trabajo idóneas y viables, a lo cual se le denomina *vías de pensamiento*. Se caracterizan

por representarse a través de mensajes dentro de la persona como "encontraré una manera de lograrlo" (Snyder *et al.*, 1998). De este modo, resulta importante la generación de vías cuando los individuos se hallan con impedimentos para llegar a la meta. Shorey *et al.* (2002) menciona que los que tienen niveles altos de esperanza ven fácil el hecho de hallar esas rutas alternas, y a la vez resultan ser efectivos en su producción.

- *Agencia (agency)*

Es el elemento motivacional que impulsa a los individuos a tomar las vías alternativas y lograr los objetivos deseados (Snyder, 1994). En otras palabras, la agencia evidencia la percepción del individuo en su capacidad para iniciar y perseverar en el camino imaginado hacia la meta (Snyder, 2002). De ahí radica la complementariedad de los componentes, tanto de las vías de pensamiento como de la agencia. Basado en la teoría, una persona con alta esperanza se automotiva a hacer las cosas constantemente.

En cuanto al estudio de la esperanza enfocado en la perspectiva organizacional, ello surge desde el 2002. Por ejemplo, Youssef (2004) encontró que la esperanza se relaciona de manera positiva con las variables desempeño laboral, compromiso organizacional, felicidad en el trabajo y satisfacción laboral.

2.2.2.4.3. El optimismo

El optimismo es definido como "(...) un estilo de atribución que explica los eventos positivos mediante razones personales, estables y generalizadas, y a los acontecimientos negativos como situaciones externas, temporales y situacionales" (Luthans y Youssef, 2007, p. 331).

En la literatura científica, se ha encontrado que el optimismo podría estudiarse a partir de dos enfoques teóricos distintos que se complementan: el estilo explicativo optimista-pesimista planteado por Peterson y Seligman (1984), y el optimismo disposicional desarrollado por Scheier y Carver (1987). Según Seligman (2002), en el primero, se proponen tres componentes que permiten analizar las diferencias entre los estilos pesimista y optimista:

a. *Internalidad/externalidad*: Lo que determina que un suceso sea favorable o no para un sujeto se encuentra adentro o afuera de sí mismo. Indica en qué nivel se hace responsable.

b. *Estabilidad/inestabilidad*: Es la percepción de permanencia o transitoriedad de la causa de eventos favorables y desfavorables, es decir, si va a ser "siempre así" o sólo "a veces".
c. *Globalidad/especificidad*: Globalidad se refiere al pensamiento de que los sucesos afectan a toda nuestra vida, mientras que la especificidad se centra en la situación concreta, siendo percibida como circunstancial.

Así, los individuos tendrían un estilo explicativo optimista cuando atribuyen sucesos positivos a causas personales, estables y generalizadas; y un estilo explicativo pesimista, cuando se interpretan los eventos positivos con características externas, temporales y específicas para cada momento (Seligman, 1998).

En cuanto al segundo enfoque teórico, Scheier y Carver (1987) mencionan que el optimismo es cuando la persona espera que sucedan acontecimientos positivos en el futuro; y el pesimismo, que ocurran eventos negativos. Dicha teoría considera que estas expectativas son rasgos o disposiciones que permanecen estables y permanentes a lo largo del tiempo y las condiciones (Ji *et al.*, 2004).

De las dos perspectivas teóricas mencionadas, Luthans y Youssef (2007) toman en cuenta la de Peterson y Seligman (1984) que es el estilo explicativo optimista-pesimista para plantear su definición de optimismo como componente del CapPsi. Ello se debe a que este enfoque percibe al capital psicológico como un estado que es posible de desarrollar (Luthans *et al.*, 2007).

Con respecto a las investigaciones sobre el componente optimismo en el lugar de trabajo, estas son emergentes. Los estudios que se han interesado por el impacto de dicho componente en el entorno laboral muestran la existencia de una relación positiva con el desempeño laboral (Luthans, Avolio *et al.*, 2007; Luthans *et al.*, 2005).

Además, Youssef y Luthans (2007) hallaron que cuando los trabajadores son optimistas manifiestan compromiso, felicidad y actitudes de satisfacción. Por su parte, Azanza *et al.* (2014) encontró que los colaboradores optimistas son los que alcanzan resultados mejores y, además, son los que se sienten mejor. Esto ha generado que las organizaciones fomenten el estilo explicativo optimista en su personal para que sean capaces de ser más realistas y flexibles, y así puedan adaptarse a los hechos cambiantes (Luthans *et al.*, 2012).

2.2.2.4.4. La resiliencia

La resiliencia, aplicada al ámbito laboral y como componente del capital psicológico, es definida como:

"(...) la capacidad psicológica positiva de recuperarse ante sucesos adversos, inciertos, de fracaso, conflictos, o incluso positivos como el progreso abrumador y la creciente responsabilidad" (Luthans, 2002a, p. 702).

Esta definición destaca por dos aspectos: 1) Incluye sucesos positivos de desafío, y 2) comprende que no alude a retornar a un estado normal o de equilibrio, por el contrario, impulsa a crecer y desarrollarse. Este último es mencionado por Luthans *et al.* (2007) como "recuperarse e ir más allá".

Los factores que cooperan u obstaculizan el desarrollo de la resiliencia se clasifican en: activos, factores de riesgo, y valores (Youssef y Luthans, 2005). De acuerdo con Masten y Reed (2002), los activos son características medibles en el individuo que presagian un efecto positivo en el futuro en acontecimientos de riesgo diverso. Algunos de ellos son las habilidades cognitivas, disposición, estabilidad emocional, humor, convicción, etc., siendo los más relevantes los que se basan en las relaciones, principalmente en los acontecimientos negativos o adversos (Masten, 2001). Para Luthans *et al.* (2007), la eficacia, el optimismo y la esperanza también se tomarían en cuenta como activos.

Los factores de riesgo son los más probables de generar un efecto no deseado y comprenden a los estresores de todo tipo (burnout, desempleo o inclusive experiencias traumáticas) (Masten *et al.*, 2009). Luthans *et al.* (2007) sostienen que estos son inevitables, aunque resultan ser necesarios y valiosos para crecer y autorrealizarse. El manejo adecuado de los activos puede ayudar a explotar los recursos y talentos existentes, además de descubrir nuevas habilidades. Por consiguiente, se colige que la relación entre los activos y los factores de riesgo no es necesariamente lineal, sino que es un proceso acumulativo e interactivo entre ambos.

Los valores direccionan, moldean, dan sentido y consistencia a la manera de pensar, sentir y actuar de las personas (Youssef y Luthans, 2005), ayudándolas a sobrellevar sucesos complicados y agobiantes. Luthans *et al.* (2007) señalan que, con base a ello, los individuos con una creencia firme incrementarán no solo su nivel de resiliencia, sino también el de aquellos a quienes influyen.

El estudio de la resiliencia en el ámbito laboral ha tenido poca atención, siendo las investigaciones escasas, aunque significativas (Omar, 2010). Por ejemplo, la resiliencia se relaciona con el nivel de aceptación a los cambios y transformaciones importantes de sus estándares de rendimiento (Luthans *et al.*, 2005), evidenciándose el impacto de este componente en la flexibilidad y apertura al cambio en el trabajo. Asimismo, se reportó que la resiliencia de los empleados tiene una relación significativa y positiva con su nivel de satisfacción (Larson y Luthans, 2006); con la felicidad (Youssef y Luthans, 2007), y con el compromiso organizacional (Luthans, Norman *et al.*, 2008).

Como se observa, entre los cuatro componentes del capital psicológico existe una sutil distinción, y cada uno agrega un valor único al constructo. La direccionalidad y contribución de la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Direccionalidad y contribución de los componentes del capital psicológico

Constructo	Direccionalidad	Contribución
Autoeficacia	Enfocado en el presente y hacia el futuro	Proporciona apertura a los desafíos y la voluntad de gastar esfuerzo en la búsqueda de una meta.
Esperanza	Enfocado hacia el futuro	Proporciona metas y el deseo de alcanzarlas (lo que implica un vínculo con la motivación), así como organizar o responder de manera estratégica para llegar a esas metas.
Optimismo	Enfocado hacia el futuro	Proporciona amortiguadores entre el impacto negativo de eventos desfavorables y una expectativa (persistentemente positiva) para el futuro, y mejora el impacto positivo de eventos favorables.
Resiliencia	Enfocado en el pasado y en el presente	Proporciona la recuperación de hechos desfavorables o factores estresantes anteriores o actuales y mantiene (o supera) el *statu quo*

Fuente. Page y Donohue (2004).

2.2.2.5. Relaciones del capital psicológico con otras variables

Tras una revisión de la literatura científica en las bases de datos de *Web of Science*, *Google Scholar* y *Science Direct* (Newman *et al.*, 2014), se encontró que existen investigaciones que abordan al capital psicológico y su relación diferentes comportamientos y actitudes en el campo de trabajo (Avey *et al.*, 2010).

Las variables con las que guarda relación el CapPsi son: la satisfacción laboral (Larson y Luthans, 2006; Luthans, Avolio *et al.*, 2007); el bienestar (Avey *et al.*, 2011); desempeño (Luthans *et al.*, 2005); empoderamiento (Avey *et al.*, 2008); liderazgo auténtico (Jensen y Luthans, 2006); actitudes positivas hacia el trabajo, tales como el compromiso y la satisfacción de los colaboradores (Larson y Luthans, 2006); etc.

También se ha probado que el CapPsi tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional (Etebarian *et al.*, 2012; Jain y Kumar, 2017; y Sharifi y Shahtalebi, 2014).

2.2.3. Compromiso organizacional

2.2.3.1. Conceptualización del compromiso organizacional

En las últimas cuatro décadas, el compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado y cuenta con diversas definiciones. Así, Varona (1993) afirma que se han adoptado tres perspectivas teóricas distintas.

a) *Perspectiva del Intercambio Social*

Becker (1960), a partir de la "Teoría del intercambio social", considera que lo que una persona invierte (*side-bets*) en su centro laboral se traduce en una conexión denominada compromiso organizacional. Dicha teoría es considerada como uno de los primeros intentos de explicar el compromiso organizacional (Powell y Meyer, 2004).

Esta perspectiva sugiere que dicho constructo es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el empleado. Por tanto, la persona decide seguir trabajando en la empresa, a fin de evitar perder las inversiones realizadas tras un posible cambio en su situación laboral (Frutos *et al.*, 1998).

b) *Perspectiva psicológica*

Para Buchanan (1974), el fenómeno del compromiso organizacional ocurre cuando la persona se siente adherida a los valores y metas de la empresa (identificación); se adentra psicológicamente en las actividades laborales (implicación); y genera un apego afectivo hacia la organización (lealtad).

Asimismo, Mowday *et al.* (1979) definen al compromiso como aquella fuerza que impulsa al individuo a identificarse e implicarse con la organización en la que forma parte. Otros autores conciben el compromiso como aquel lazo psicológico que se da a raíz del sentido de pertenencia e involucramiento del empleado con la empresa, llevándolo a emitir respuestas cognitivas con contenido actitudinal y emocional (O'Reilly y Chatman, 1986)

c) *Perspectiva de atribución*

Para Reichers (1985), el asumir un rol que lleva consigo deberes explícitos e irrevocables en la organización genera en el trabajador un sentimiento de obligación que vendría a ser el compromiso.

Por otro lado, además de estas definiciones y perspectivas teóricas, Meyer y Allen (1991) consideran al compromiso organizacional como "un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o dejar de ser miembro de la organización" (p. 67). Cabe señalar que el presente estudio se basará en dicha definición.

2.2.3.2. Modelo del compromiso organizacional de Meyer y Allen

A lo largo del tiempo se han planteado diversas definiciones sobre el compromiso organizacional, así como modelos que explican la forma en que este constructo se presenta en los trabajadores, encontrando modelos unidimensionales hasta multidimensionales. El modelo tridimensional de Meyer y Allen es el que ha generado mayor número de investigaciones, convirtiéndose en el más dominante referente al estudio de este constructo (Meyer *et al.*, 2002). Para esta investigación se tomará dicho modelo.

Gallardo (2008) y Vargas (2017) señalan que este modelo ha evolucionado con el tiempo. En un inicio, Meyer y Allen (1984) propusieron un modelo bidimensional para medir el compromiso organizacional: el compromiso afectivo entendido como un vínculo emocional que los empleados sienten hacia la organización, caracterizada por su identificación e involucramiento con ella; y el compromiso de continuidad, como la conciencia de los costos asociados a la decisión de dejar la organización. Luego, se agregó el componente compromiso normativo al modelo, que refleja un sentimiento de obligación de mantenerse en la organización (Allen y Meyer, 1990).

Posteriormente, Meyer y Allen (1991) proponen el Modelo de Compromiso de Tres Componentes: afectivo, de continuidad, y normativo; donde mencionan que es más apropiado considerar a estos como componentes del compromiso organizacional y no como mutuamente separados. Así, por el contrario, parece más razonable esperar que un empleado pueda desarrollar cualquiera o una combinación de estos tres componentes de compromiso en diferentes grados. Por ejemplo, un trabajador puede desear y necesitar

mantenerse en la organización al mismo tiempo, y tener escasa obligación de hacerlo (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1991). No obstante, Meyer *et al.* (2002) mencionan que se debe tener en cuenta que cada uno de los componentes es independiente respecto a su desarrollo e impacto en el comportamiento.

2.2.3.3. Componentes del compromiso organizacional

El modelo de compromiso de tres componentes de Meyer y Allen (1991) está compuesto por el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

2.2.3.3.1. Compromiso afectivo

En palabras de Allen y Meyer (1990), el apego emocional de la persona que se refleja cuando esta participa y se identifica con su organización vendría a ser el compromiso afectivo. Dichos autores señalan que este componente tiene en cuenta tres aspectos principales, a saber: el desarrollo de la afinidad psicológica con una organización; la asociación con la empresa; y el deseo de seguir como miembro dentro de esta.

El desarrollar una afinidad emocional hacia una organización produce una tendencia a vincularse y apoyar en el cumplimiento de los objetivos de esta. Además, cuando los valores y metas de los empleados y de la organización son acordes entre sí, se genera una identificación y asimilación de estos por parte de los trabajadores. (Allen y Meyer, 1990).

Meyer *et al.* (1993) mencionan que los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral dado que desean hacerlo y sienten orgullo de ser parte de la empresa. Asimismo, las personas pueden crear un vínculo afectivo muy fuerte, llegando incluso a sentirse preocupados por los problemas de la organización, si es que sus experiencias en la empresa están en sintonía con sus expectativas.

El compromiso afectivo es el más estudiado en el campo científico (Mathieu y Zajac, 1990; Meyer *et al.*, 2002), debido a que es considerado como "el compromiso más deseable", tanto así que las empresas muestran, posiblemente, una mayor inclinación en infundirla en sus colaboradores (Jain y Kumar, 2017; Meyer y Allen, 1997).

2.2.3.3.2. Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1991) sostienen que es cuando la persona toma consciencia de los costos que están asociados al hecho de retirarse de la organización en la que labora. El desarrollo de este componente implica la evaluación de dos tipos de información: inversiones y alternativas (Meyer y Allen, 1997).

El primer tipo de información son las inversiones, aquellas acciones que realiza un empleado en el tiempo referente a la antigüedad o estatus que tenga dentro de la organización, esperando que su inversión sea retribuida. Estas pueden variar en tiempo, dinero, esfuerzo e incluso comportamientos de ciudadanía organizacional. La percepción de que lo invertido podría perderse al abandonar una organización conduce al empleado a generar un compromiso de continuidad.

El segundo tipo son las alternativas, específicamente las alternativas de oportunidades laborales. Estas pueden basarse en factores externos como las condiciones del mercado laboral o la economía, y en factores internos como la capacidad percibida para conseguir otro trabajo y la competencia percibida en el campo (Meyer y Allen, 1997).

El trabajador que siente que no cuenta con las habilidades requeridas para competir en el mercado laboral, se inclina por desarrollar un compromiso de continuidad que lo convierte en una persona más comprometida con la empresa dado que percibe que las oportunidades y alternativas son limitadas (Allen y Meyer, 1990).

El vínculo importante para el desarrollo del compromiso de continuidad es que una persona tiene que reconocer tanto las inversiones como las alternativas. Esto sugiere que diferentes personas podrían evaluar la misma información y llegar a conclusiones contradictorias sobre el costo percibido de abandonar una organización.

2.2.3.3.3. Compromiso normativo

La conceptualización del compromiso normativo ha sido redefinida varias veces (Allen, 2003). Al principio estaba basado en la internalización de presiones normativas para actuar conforme a los intereses organizacionales (Wiener, 1982); luego, con el paso del tiempo, el compromiso normativo reflejó un sentimiento de obligación que tiene el individuo de continuar en el empleo, una lealtad a permanecer en la organización porque es lo correcto y lo moral (Meyer *et al.*, 2002). Así, los empleados sienten una obligación

moral de seguir laborando en esa empresa, cuando su organización ha invertido dinero y tiempo en ellos para capacitarlos y desarrollarlos (Randall y Cote, 1991).

En cuanto al desarrollo del compromiso normativo, se cree que puede ser el resultado del compromiso inicial mostrado por la organización hacia un empleado, por ejemplo, enviar a un trabajador a recibir capacitación o pagar la matrícula de sus estudios, hará que el empleado sienta que lo único correcto es permanecer en la organización después de tal inversión. También puede ser resultado del contrato psicológico de un individuo (Hackney, 2012). Los contratos psicológicos son como aquellas creencias subjetivas sobre las obligaciones entre el individuo y la organización. Debido a que son subjetivos, están influenciados por diferencias individuales y varían según la persona (Meyer y Allen, 1991).

2.2.3.4. Relaciones de compromiso organizacional con otras variables

Los resultados de las investigaciones desarrolladas del compromiso organizacional demuestran que esta variable se relaciona con el desempeño laboral, el ausentismo, la rotación de personal, la intención de abandono, los comportamientos de ciudadanía, la motivación y el estrés (Hackney, 2012; Juaneda y González, 2007; Mathieu y Zajac, 1990; Meyer y Allen, 1997; Meyer *et al.*, 2002).

Algunos autores encontraron que, de estos resultados, las relaciones más sólidas son las siguientes (Mathieu y Zajac, 1990; Schleicher *et al.*, 2011):

- El compromiso y la rotación de personal: esta relación es respaldada por varios estudios empíricos, en los cuales se evidencia una correlación inversa entre ambas variables. En tal sentido, los colaboradores que presentan un nivel bajo de compromiso organizacional tendrán una mayor predisposición a decidir culminar el vínculo laboral con la organización en comparación de los empleados que tengan un nivel elevado en este constructo.
- El compromiso y el ausentismo: también se encontró una correlación inversa entre el compromiso afectivo y el ausentismo, en cambio el compromiso normativo y de continuidad mostraron una correlación débil e incluso cercana a cero.
- El compromiso y el rendimiento laboral: los resultados evidenciaron una correlación positiva entre el compromiso afectivo y normativo con el rendimiento laboral. En tanto

que el compromiso de continuidad mostró una correlación negativa con la variable en cuestión.

Además, existen resultados sobre otras variables, como, por ejemplo, el compromiso afectivo con el estrés y el conflicto familiar, variables que manifiestan una relación opuesta (Juaneda y González, 2007); otra es la correlación positiva del compromiso afectivo y normativo con los comportamientos organizacionales de ciudadanía, en cambio la correlación con el compromiso de continuidad fue casi de cero (Meyer *et al.*, 2002). En cuanto a los recursos psicológicos, Luthans, Avey *et al.* (2008) señalaron que estos tienen un impacto positivo en el *engagement* y el compromiso organizacional.

2.2.4. Marco contextual

2.2.4.1. La municipalidad

La municipalidad es el órgano del gobierno local que goza de autonomía política, económica y administrativa referente a temas que le compete. Es la encargada de promover la prestación adecuada de los servicios públicos; incentivar el desarrollo integral, sostenible y armónico de la localidad; y representar al vecindario.

La estructura orgánica de la municipalidad está conformada por el concejo municipal, compuesto por el alcalde y los regidores; y la alcaldía, que tiene al alcalde como representante legal y máxima autoridad administrativa. Los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros que brindan servicios a esta entidad integran la administración municipal (Congreso de la República del Perú, 2003, Ley 27972).

2.2.4.2. Personal del empleo público

Se puede clasificar en funcionario público, quien desarrolla funciones de relevancia política; el empleado de confianza, quien desempeña un cargo de confianza técnico o político; y servidor público, que puede ser de apoyo, especialista, ejecutivo o directivo superior (Congreso de la República del Perú, 2004, Ley 28175).

Cabe señalar que el término “servidor público” incluye a todo funcionario o trabajador de las instituciones públicas, ya sea nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que realice funciones o actividades en nombre o al servicio del Estado.

2.2.4.3. Categorías ocupacionales

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) son grupos en donde se organizan a los servidores públicos en función de su capacitación, formación y/o experiencia reconocida. Existen tres categorías ocupacionales: profesional, técnico y auxiliar.

- Profesional: compuesto por servidores con títulos brindados por Institutos Superiores Tecnológicos o con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- Técnico: agrupa a los servidores que tienen estudios superiores culminados o incompletos, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- Auxiliar: constituido por servidores que cuenten con estudios secundarios y confirman tener experiencia o ser calificados para brindar labores.

2.2.4.4. Contratación Administrativa de Servicios

En el Estado, existen alrededor de 15 regímenes laborales, divididos en regímenes generales, carreras especiales y otros. Para efectos de la presente investigación, se procede a desarrollar el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).

El CAS es una modalidad especial de contratación laboral propia del Estado y de carácter transitorio que se encuentra regulado en el Decreto Legislativo 1057, el cual tiene por finalidad garantizar los principios de igualdad de oportunidades, méritos y capacidad, y profesionalismo de la administración pública. (Presidencia de la República del Perú, 2008, Ley 1057). El procedimiento de contratación de personal bajo esta modalidad comprende las siguientes etapas: preparatoria, convocatoria, selección, y suscripción y registro del contrato.

Entre los principales derechos que otorga este régimen especial CAS al trabajador se encuentran los siguientes: un sueldo no menor a la remuneración mínima vital; aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad; vacaciones por 30 días; afiliarse a EsSalud y a un régimen de pensiones; gozar de los derechos establecidos en la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; libertad sindical; entre otros.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

2.3.2. Hipótesis específicas

$H_{1.1}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.2}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.3}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.4}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente autoeficacia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.5}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente esperanza del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.6}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente resiliencia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.7}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente optimismo del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.8}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.9}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.10}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.11}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.12}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.13}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.14}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.15}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.16}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.17}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.18}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.19}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.20}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.21}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.22}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

$H_{1.23}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

2.4. Definición de términos básicos

Capital psicológico: es un estado de desarrollo psicológico positivo de carácter individual, compuesto por autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo (Luthans et al., 2007).

Autoeficacia: es la confianza en las habilidades de uno mismo para alcanzar las metas propuestas (Bandura, 1997).

Esperanza: es un estado de motivación positivo fundamentado en dos factores: *willpower*, energía enfocada a lograr la meta; y *waypower*, capacidad para saber las rutas a emplear (Snyder, 2002).

Optimismo: es un estilo que explica los eventos positivos por causas personales, estables y generalizadas; y los eventos negativos, por factores externos, temporales y situacionales. (Seligman, 1998).

Resiliencia: es la habilidad para sobresalir ante sucesos negativos o incluso positivos que pueden abrumar a los individuos, por ejemplo, progresos y responsabilidad creciente. (Luthans, 2002b).

Compromiso organizacional: es un estado psicológico caracterizado por la conexión entre el empleado y la empresa que determina la decisión de continuar siendo parte o no de ella. (Meyer y Allen, 1991)

Compromiso afectivo: es el nexo emocional del colaborador con la entidad, decidiendo continuar laborando en ella porque lo desea.

Compromiso de continuidad: es ser consciente de los costos que implica abandonar la organización. Por ello, los trabajadores permanecen en la empresa porque necesitan hacerlo.

Compromiso normativo: sentimiento de obligación moral por seguir en la empresa. Los trabajadores sienten el deber de quedarse en la organización porque es lo correcto.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

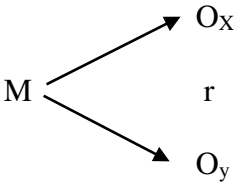
El tipo de investigación es sustantiva, ya que intenta dar respuesta a los problemas sustanciales de la realidad, buscando leyes y principios generales que organizan una teoría científica. Además, es de tipo descriptivo porque estudia los hechos tal como se presentan (Sánchez y Reyes, 2021).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es transversal debido a que la recolección de datos se da en un solo momento; y descriptivo correlacional, dado que recoge información sobre las variables de estudio para describirlas y luego analizar la posible relación entre ambas (Hernández *et al.*, 2014). Asimismo, es descriptivo comparativo, ya que pretende comparar las variables en función a algunas características de los participantes (Sánchez y Reyes, 2021), tales como las variables sociodemográficas: edad, carga familiar y grado de instrucción; y laborales: tiempo de servicio y categoría ocupacional.

A continuación, se presentan los esquemas del diseño:

Diseño correlacional



Donde:

M = La muestra de estudio (servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana)

r = Coeficiente de correlación

$O_{(x, y)}$ = Observaciones y mediciones de las variables de estudio

X = Variable 1 - Capital psicológico

Y = Variable 2 - Compromiso organizacional

Diseño comparativo

$G1 \text{ ——— } O_{G1}$

$\neq$

$G2 \text{ ——— } O_{G2}$

$\neq$

$Gn \text{ ——— } O_{Gn}$

Donde:

Gn = Grupo de comparación conformados en función de las variables sociodemográficas, edad, carga familiar y grado de instrucción, y laborales, tiempo de servicio y categoría ocupacional.

O_{Gn} = Observaciones y mediciones del grupo respecto a las variables de estudio capital psicológico y compromiso organizacional, y sus respectivos componentes.

n = Cantidad de grupos de comparación.

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 3504 servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana contratados bajo el régimen especial CAS regulado por el Decreto Legislativo 1057.

Los participantes finales fueron 292 servidores públicos, los cuales se seleccionaron a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencional, debido a que no incluyó ningún elemento aleatorio al seleccionar la muestra y porque la elección de esta se basó en el criterio de los investigadores (Sánchez y Reyes, 2021).

La mayoría de los participantes fueron hombres, cuyas edades oscilaban entre 19 y 61 años. Además, hubo un mayor porcentaje de solteros, y la cantidad de personas sin

carga familiar fue ligeramente superior. Con relación al grado de instrucción, prevalecieron los que contaban con educación universitaria. En cuanto al tiempo de servicio, hubo una mayor proporción de servidores públicos que vienen trabajando menos de un año en la entidad. Por último, referente a la categoría laboral, los profesionales fueron los que predominaron. En el capítulo de resultados se expone la información detallada sobre la composición de la muestra.

3.3. Operacionalización de variables

- Capital psicológico: evaluado mediante el Cuestionario de Capital Psicológico de Luthans et al. (2007).
- Compromiso organizacional: evaluado por medio del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991).
- Variables sociodemográficas: edad, carga familiar y grado de instrucción
- Variables laborales: tiempo de servicio y categoría ocupacional

3.4. Instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Cuestionario de Capital Psicológico (CCP)

3.4.1.1. Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario de Capital Psicológico (Psychological Capital Questionnaire - PCQ)
Autores	:	Luthans, Youssef y Avolio (2007)
Procedencia	:	Estados Unidos
Adaptación	:	Llacho (2018)
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	:	15 minutos aproximadamente
Finalidad	:	Medir el capital psicológico en cuatro componentes: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo

3.4.1.2. Descripción

El Cuestionario de Capital Psicológico fue diseñado por Luthans *et al.* (2007) y adaptado al idioma español por Azanza *et al.* (2014). Posteriormente, Llacho (2018)

realizó la adaptación del instrumento a la población peruana. La prueba está compuesta por 24 ítems distribuidos en cuatro componentes: autoeficacia (del 1 al 6); esperanza (del 7 al 12); resiliencia (del 13 al 18); y optimismo (del 19 al 24). Estos están enunciados en forma positiva, a excepción del 13, 20 y 23, que están declarados de manera inversa (Llacho, 2018). Ello se puede apreciar en el anexo A.

3.4.1.3. Validez

Llacho (2018) realizó el análisis factorial por componentes principales para determinar la validez del Cuestionario de Capital Psicológico, obteniendo un valor en la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.87, lo cual refiere que los datos son idóneos para este análisis. Así, los resultados mostraron que la mayor parte de los ítems se agruparon con su respectiva dimensión, denotando una validez de constructo aceptable.

Por otro lado, debido a que los participantes del estudio de Llacho (2018) tuvieron características distintas a los de la presente investigación, se llevó a cabo la validez de contenido del instrumento a través del criterio de jueces mediante el coeficiente V de Aiken (Escurra, 1988). En ese sentido, participaron 10 jueces expertos en el campo de la Psicología Organizacional, quienes puntuaron cada ítem de la escala general con los valores 0 (no mide) y 1 (mide). Los resultados señalaron que todos los ítems que conforman el cuestionario presentaron un coeficiente V de Aiken mayor o igual a 0.80 ($p < .05$) (Escurra, 1988), concluyendo que el instrumento es válido, lo cual se menciona en el anexo G.

3.4.1.4. Confiabilidad

La confiabilidad del Cuestionario de Capital Psicológico se determinó a través del método de consistencia interna. Las dimensiones mostraron niveles adecuados: autoeficacia ($\alpha = 0.84$), esperanza ($\alpha = 0.86$), resiliencia ($\alpha = 0.78$) y optimismo ($\alpha = 0.82$). Además, a nivel general, el alfa de Cronbach fue 0.92 (Llacho, 2018).

3.4.1.5. Normas de calificación

La escala es de tipo Likert con seis alternativas de respuesta que van de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 6 (“Totalmente de acuerdo”). Los puntajes por componentes se obtienen sumando los valores de los resultados brindados por los

participantes a cada uno de los ítems que los conforman. Para el caso de los ítems negativos, se debe invertir su valor.

La puntuación total se calcula sumando los puntajes obtenidos en las cuatro dimensiones que conforman la escala general. Para diagnosticar el nivel se consideraron las siguientes categorías: bajo, medio y alto, lo cual se aprecia en el anexo F.

3.4.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

3.4.2.1. Ficha técnica

Nombre	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional (Organizational Commitment Questionnaire)
Autores	:	Meyer y Allen (1991)
Procedencia	:	Estados Unidos
Adaptación	:	Figueroa (2016)
Administración	:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación	:	15 minutos aproximadamente
Finalidad	:	Medir el compromiso organizacional en tres componentes: compromiso normativo, afectivo y de continuidad

3.4.2.2. Descripción

El Cuestionario de Compromiso Organizacional cuenta con dos versiones. La primera versión de la escala original de Meyer y Allen (1991) incluye 8 ítems por cada dimensión, siendo un total de 24 ítems. La segunda versión es la escala revisada de Meyer *et al.* (1993) compuesta por 6 ítems en cada dimensión, con un total de 18 ítems. Posteriormente, Figueroa (2016) llevó a cabo un estudio sobre las propiedades psicométricas de la segunda versión de dicho cuestionario en empleados públicos de La Libertad, lo cual se observa en el anexo B.

Para propósitos de la investigación, se empleó la validación realizada por Figueroa (2016) de la escala revisada del CCO. Así, este cuestionario consta de 18 ítems divididos en tres componentes: afectivo (del 1 al 6); de continuidad (del 7 al 12); y normativo (del 13 al 18). El CCO está conformado por ítems positivos, excepto el 3, 4, 5 y 13 que están redactados de manera negativa.

3.4.2.3. Validez

Figueroa (2016) realizó el análisis de correlación ítem-test corregida de los tres componentes de la escala global para obtener la validez de constructo. Los resultados indicaron que todos los ítems se correlacionaron de manera directa y estadísticamente significativa ($p < .01$) con cada componente, obteniéndose en la mayoría índices superiores a 0.40, lo cual refiere que el instrumento es válido.

3.4.2.4. Confiabilidad

Figueroa (2016) utilizó el método de consistencia interna por medio del alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional. La escala global presentó un nivel muy bueno ($\alpha = 0.806$), mientras que sus componentes fueron calificados con una confiabilidad en un nivel respetable: compromiso afectivo ($\alpha = 0.748$), de continuidad ($\alpha = 0.746$) y normativo ($\alpha = 0.704$).

3.4.2.5. Normas de calificación

La escala de respuesta es de tipo Likert con siete alternativas que van de 1 ("Totalmente en desacuerdo") a 7 ("Totalmente de acuerdo"). El puntaje de cada componente se calcula sumando los valores que los participantes han dado a cada uno de los ítems que los integran. En el caso de los ítems negativos, su valor se debe invertir.

La puntuación de la escala se obtiene de la sumatoria de los puntajes de las tres dimensiones que la componen. Para determinar los niveles se tomaron en cuenta las siguientes categorías: bajo, medio y alto, las cuales se encuentran en el anexo F.

3.5. Procedimiento para la recolección de datos

Inicialmente se solicitaron las autorizaciones para el uso de los instrumentos de Capital Psicológico (CCP) y Compromiso Organizacional (CCO) a sus respectivos autores. Dichos instrumentos se pueden apreciar en los anexos C y D respectivamente. Luego, se agendó una reunión presencial con los encargados de la municipalidad a fin de gestionar el permiso para realizar la investigación, y coordinar las fechas y horarios factibles para aplicar los instrumentos de medición. Posteriormente, se administraron los cuestionarios durante tres semanas y en dos modalidades: virtual y presencial.

Respecto a la aplicación virtual, se envió el enlace del formulario al correo electrónico de los encargados de cada gerencia para que lo compartan con el personal activo a su cargo. En cuanto a la aplicación presencial, se entregaron los cuestionarios en físico a los participantes del estudio que integraban las diferentes gerencias en presencia de los jefes, previa coordinación. Al momento de la aplicación, se verificó que la persona haya completado toda la información y respondido a todos los ítems. Caso contrario, se solicitaba de manera voluntaria que llenaran los datos faltantes. Finalmente, la información obtenida de ambas aplicaciones se consolidó en una base de datos.

3.5.1. Consentimiento informado

Previamente a la aplicación de los instrumentos, se les presentó el consentimiento informado a los participantes, tanto en la modalidad virtual como presencial. A todos se les comunicó expresamente la finalidad de este trabajo científico, precisando que la data obtenida se utilizará únicamente para fines académicos guardando el anonimato, la confidencialidad, y el derecho de no participar si así lo decidían, lo cual se señala en el anexo E.

3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó el SPSS Statistics versión 26. En primera instancia, se realizó el análisis psicométrico del Cuestionario de Capital Psicológico (CCP) y del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO): confiabilidad y validez.

Para hallar la confiabilidad de ambos instrumentos, se empleó el método de consistencia interna estimado por medio del alfa de Cronbach (Sánchez y Reyes, 2021). En cuanto a la validez de las dos escalas, se utilizó el análisis de las correlaciones ítem-test corregidas con el fin de obtener evidencias de validez basadas en la estructura interna de la prueba. En el caso del CCP, para hallar la validez de contenido se efectuó la validación por criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken, calculado de la siguiente manera (Escurra, 1988):

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Donde:

S = Suma de los valores asignados por los jueces

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

En cuanto al nivel descriptivo de las variables, se analizaron las frecuencias y porcentajes de los datos para determinar las características sociodemográficas y laborales de la muestra. Seguidamente, debido a que la matriz de distribución estuvo conformada por más de 50 participantes, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S) para determinar los estadísticos que se emplearán en el análisis inferencial (Sánchez y Reyes, 2021).

En el nivel inferencial, se utilizaron pruebas no paramétricas, ya que los datos no se ajustaron a la curva normal. En el análisis correlacional se empleó el coeficiente Rho de Spearman para conocer el tipo de asociación entre las variables de estudio. En el análisis comparativo, se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para la comparación entre dos grupos independientes; y Kruskal-Wallis, para más de dos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En primera instancia, se presentan las frecuencias y porcentajes de los datos sociodemográficos y laborales de la muestra, así como los resultados de la confiabilidad y validez de la aplicación de los instrumentos de medición.

Luego se analizan los niveles de las puntuaciones obtenidas en capital psicológico y compromiso organizacional. Asimismo, se muestra la distribución de los puntajes de ambas variables por medio de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Posteriormente, se exponen los resultados del análisis correlacional de las variables del estudio y sus respectivos componentes, así como el análisis comparativo con las variables sociodemográficas (edad, carga familiar y grado de instrucción) y laborales (tiempo de servicio y categoría ocupacional).

4.1. Resultados de la composición de la muestra

Según las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, carga familiar y grado de instrucción) y laborales (tiempo de servicio y categoría laboral), se presenta la composición de la muestra.

En la Tabla 2, se reportan las frecuencias de los datos sociodemográficos de los participantes del estudio. Con respecto al sexo, la muestra está compuesta por 188 hombres y 104 mujeres, representados por el 64.4% y 35.6% respectivamente. En cuanto a las edades, se consideraron dos rangos: menor o igual a 30 años, con 147 participantes equivalentes al 50.3%; y mayor a 30 años, con 145, que equivalen al 49.7%.

Según el estado civil, se aprecia la siguiente distribución de frecuencias: 197 solteros (67.4%), 44 casados (15.1%), 40 convivientes (13.7%), y 11 divorciados (3.8%). Con relación a la carga familiar, 165 participantes del estudio no tienen hijos, mientras que 127 tienen al menos uno, siendo un 56.5% y 43.5% respectivamente. Referente al grado de instrucción, 93 participantes cuentan con educación universitaria (31.9%); 70, con secundaria completa (24%); 74 son titulados (25.3%); y 55, con educación técnica (18.8%).

Tabla 2

Composición de la muestra según variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		f	%
Sexo	Hombre	188	64.4
	Mujer	104	35.6
	Total	**292**	**100.0**
Rango de edad	Menor o igual a 30 años	147	50.3
	Mayor a 30 años	145	49.7
	Total	**292**	**100.0**
Estado civil	Soltero	197	67.4
	Casado	44	15.1
	Conviviente	40	13.7
	Divorciado	11	3.8
	Total	**292**	**100.0**
Carga familiar	Con hijos	127	43.5
	Sin hijos	165	56.5
	Total	**292**	**100.0**
Grado de instrucción	Secundaria completa	70	24.0
	Educación técnica	55	18.8
	Educación universitaria	93	31.9
	Titulado	74	25.3
	Total	**292**	**100.0**

En la Tabla 3, se exponen las frecuencias de las variables laborales. Con respecto al tiempo de servicio, 129 participantes tienen menos de 1 año (44.2%); 115, de 1 a 3 años (39.4%); y 48, más de 3 años (16.4%). Con relación a la categoría laboral, 179 son profesionales (61.3%); 69, auxiliares (23.6%); y 44, técnicos (15.1%).

Tabla 3

Composición de la muestra según variables laborales

Variables laborales		**f**	**%**
Tiempo de servicio	Menos de 1 año	129	44.2
	De 1 a 3 años	115	39.4
	Más de 3 años	48	16.4
Total		**292**	**100.0**
Categoría ocupacional	Auxiliar	69	23.6
	Técnico	44	15.1
	Profesional	179	61.3
Total		**292**	**100.0**

4.2. Análisis psicométrico de la aplicación de los instrumentos

4.2.1. Cuestionario de Capital Psicológico (CCP)

El nivel de confiabilidad de la prueba se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, siendo los resultados los siguientes: escala general ($\alpha = 0.925$), esperanza ($\alpha = 0.912$), autoeficacia ($\alpha = 0.890$), resiliencia ($\alpha = 0.739$), y optimismo ($\alpha = 0.607$).

Asimismo, para hallar la validez basada en la estructura interna de la prueba se utilizó el análisis de la correlación ítem-test corregida de los resultados de la aplicación del instrumento. Se encontró que la mayoría de los ítems presentan una correlación estadísticamente significativa con la escala global por encima de 0.627. Por tanto, se

evidencia que el instrumento es confiable y válido. Ambas propiedades psicométricas se pueden apreciar con mayor detalle en el anexo G.

4.2.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

Se realizó el análisis de la confiabilidad del cuestionario por medio del coeficiente alfa de Cronbach; los índices se presentan en seguida: escala general (α = 0.789), compromiso normativo (α = 0.724), compromiso de continuidad (α = 0.701) y compromiso afectivo (α = 0.662).

Por otro lado, se efectuó el análisis de la correlación ítem-test corregida de los resultados para establecer las evidencias de validez basadas en la estructura interna del test, hallándose que más de la mitad de los ítems presentan una correlación estadísticamente significativa con la escala general por encima de 0.368. En suma, el instrumento es confiable y válido. Las propiedades psicométricas encontradas se detallan en el anexo H.

4.3. Resultados descriptivos

4.3.1. Resultados descriptivos del capital psicológico

En la Tabla 4, se presentan los resultados de los niveles de los puntajes de la variable capital psicológico y sus componentes, agrupados en bajo, medio y alto. A nivel general, se aprecia que la mayoría de los participantes presentaron un nivel alto de capital psicológico (90.41%; f = 264); seguidos por el 7.88% (f = 23) que obtuvieron un nivel medio; y el 1.71% (f = 5) que alcanzaron un nivel bajo.

Con relación a los componentes del capital psicológico, los hallazgos indican que, en el componente autoeficacia, la mayor parte de la muestra obtuvo un nivel alto (81.85%, f = 239); seguidos por el 16.44% (f = 48) que alcanzó un nivel medio; y el 1.71% (f = 5) que se ubicaron en un nivel bajo del total de la muestra.

Respecto al componente esperanza, se observa que el mayor porcentaje de participantes llegó al nivel alto (85.96%; f = 251); el 11.99% (f =35) se ubicó en un nivel medio; y el 2.05% (f = 6) presentó un nivel bajo.

En los resultados del componente resiliencia, se evidencia un gran porcentaje de evaluados con un nivel alto (56.51%; f = 165); seguidos por quienes llegaron al nivel medio (41.44%; f = 121) y al nivel bajo (2.05%; f = 6).

Finalmente, en el componente optimismo, se aprecia que gran parte de los participantes alcanzó un nivel alto (90.41%; f = 264); seguidos por aquellos que puntuaron un nivel medio (7.88%; f = 23), y un porcentaje más alejado presentó un nivel bajo (1.71%; f = 5).

En líneas generales, se puede afirmar que, a nivel de escala y componentes, la mayoría de la muestra se encontró en los niveles alto y medio, con predominancia en el nivel alto.

Tabla 4

Niveles de capital psicológico y sus componentes en la muestra de estudio

Escala y componentes	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Autoeficacia	5	1.71	48	16.44	239	81.85
Esperanza	6	2.05	35	11.99	251	85.96
Resiliencia	6	2.05	121	41.44	165	56.51
Optimismo	5	1.71	81	27.74	206	70.55
Capital psicológico	5	1.71	23	7.88	264	90.41

n = 292

4.3.2. Resultados descriptivos del compromiso organizacional

En la Tabla 5, se presentan los niveles de los puntajes de la variable compromiso organizacional y sus tres dimensiones, clasificados en bajo, medio y alto. A nivel general, se observa que un mayor porcentaje de participantes se ubicaron en un nivel medio de compromiso organizacional (52.05%; f = 152); seguidos por el 45.89% (f = 134) que presentaron un nivel alto; y el 2.05% (f = 6) que reportaron un nivel bajo.

Respecto a los componentes del compromiso organizacional, en la dimensión compromiso afectivo, los resultados señalan que la mayor parte de la muestra se encontró

en el nivel alto (58.90%; f = 172), en tanto el 40.07% (f = 117) se ubicó en el nivel medio y el 1.03% (f = 3), en el nivel bajo.

En la dimensión compromiso de continuidad, se halló que el 68.15% (f = 199) se encontraba en un nivel medio; seguido por un 17.81% (f = 52) que se ubicó a nivel alto, y el 14.04% (f = 41) que alcanzó un nivel bajo.

Finalmente, en el componente compromiso normativo, se reportó que la mayoría de los participantes presentaron un nivel alto (53.42%; f = 156), seguidos por el 44.52% (f = 130) que reportaron un nivel medio, y el 2.05% (f = 6) que se encuentran ubicados en un nivel bajo.

En términos generales, tanto en la escala de compromiso organizacional como en sus componentes, la mayor parte de los participantes se distribuyeron en los niveles medio y alto.

Tabla 5

Niveles de compromiso organizacional y sus componentes en la muestra de estudio

Escala y componentes	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	3	1.03	117	40.07	172	58.90
Compromiso de continuidad	41	14.04	199	68.15	52	17.81
Compromiso normativo	6	2.05	130	44.52	156	53.42
Compromiso organizacional	6	2.05	152	52.05	134	45.89

n = 292

4.3.3. Prueba de normalidad de la matriz de distribución de datos

Se analizó la distribución de datos por medio de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (K-S). Los resultados de la Tabla 6 señalan que los puntajes de la escala general de capital psicológico y sus componentes, así como las subescalas del compromiso organizacional no se ajustaron a la curva de normalidad ($p < .05$), a diferencia de los puntajes de la escala global de compromiso organizacional que sí se ajustaron a la distribución normal ($p > .05$). Según Hernández et al. (2014), para estos

casos se puede utilizar el análisis no paramétrico, dado que este acepta distribuciones no normales en la muestra. Por tal motivo, se emplearon pruebas estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman para el análisis correlacional de los constructos, y las pruebas U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para el análisis comparativo de dos grupos independientes y más de dos, respectivamente.

Tabla 6

Prueba de normalidad de la matriz de distribución de datos

Escalas y componentes	Media	Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Autoeficacia	30.57	.140	.000*
Esperanza	30.78	.144	.000*
Resiliencia	27.96	.147	.000*
Optimismo	29.46	.093	.000*
Capital psicológico	**118.77**	**.133**	**.000***
Compromiso Afectivo	32.33	.112	.000*
Compromiso de Continuidad	25.48	.066	.004*
Compromiso Normativo	31.65	.062	.008*
Compromiso organizacional	**89.47**	**.042**	**.200**

n = 292; * p < .05

4.4. Resultados para contraste de hipótesis

La comprobación de las hipótesis comprende dos partes: 1) confirmar si existe correlación entre las variables de estudio y sus respectivos componentes, y 2) realizar la comparación de grupos según las variables sociodemográficas y laborales.

4.4.1. Análisis de correlaciones

A continuación, se procede a realizar el contraste de la hipótesis general (H_1) y específicas desde $H_{1.1}$ hasta $H_{1.19}$.

Respecto a la hipótesis general, se encontró que existe una relación media, directa y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional (r_s = .402, p < .01) en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana, tal como se muestra en la Tabla 7. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general.

Tabla 7

Coeficiente de correlación Rho de Spearman entre capital psicológico y compromiso organizacional

	Escalas	**Compromiso organizacional**
Capital psicológico	**Coeficiente de correlación**	.402**
	Sig. (bilateral)	.000

n = 292

**. La correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la Tabla 8, se aprecian los resultados del contraste de las hipótesis específicas $H_{1.1}$, $H_{1.2}$ y $H_{1.3}$.

Los resultados evidencian que el capital psicológico presenta una relación media, positiva y estadísticamente significativa (p < .01) con el compromiso afectivo (r_s = .482) y el compromiso normativo (r_s = .422). Lo anterior implica que, a mejor índice de capital psicológico, mayor nivel de compromiso afectivo y normativo, aceptándose por tanto las hipótesis específicas $H_{1.1}$ y $H_{1.3}$. Por otro lado, no se halló relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso de continuidad, lo que significa que ambas variables se pueden desarrollar de manera independiente. Por consiguiente, no se acepta la hipótesis específica $H_{1.2}$.

Tabla 8

Correlación entre el capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional

Componentes del compromiso organizacional	Capital psicológico
Compromiso afectivo	.482**
Compromiso de continuidad	.037
Compromiso normativo	.422**

n = 292; ** p < .01

Los resultados del contraste de las hipótesis específicas $H_{1.4}$, $H_{1.5}$, $H_{1.6}$ y $H_{1.7}$ se muestran en la Tabla 9.

Los hallazgos indican que existe una relación media, positiva y estadísticamente significativa (p < .01) entre el compromiso organizacional y todos los componentes del capital psicológico: esperanza (r_s = .395), optimismo (r_s = .330), resiliencia (r_s = .307), y autoeficacia (r_s = .271). Ello señala que, a mayores niveles de compromiso organizacional, mejores índices de recursos personales positivos. Por tanto, se aceptan las hipótesis específicas $H_{1.4}$, $H_{1.5}$, $H_{1.6}$ y $H_{1.7}$.

Tabla 9

Correlación entre el compromiso organizacional y los componentes del capital psicológico

Componentes del capital psicológico	Compromiso organizacional
Autoeficacia	.271**
Esperanza	.395**
Resiliencia	.307**
Optimismo	.330**

n = 292; ** p < .01

La Tabla 10 detalla los resultados del contraste de las hipótesis específicas desde $H_{1.8}$ hasta $H_{1.19}$. Se halló que existe una correlación media, directa y estadísticamente significativa (p < .01) entre la autoeficacia con el compromiso afectivo (r_s = .399) y el compromiso normativo (r_s = .263), aceptándose así las hipótesis específicas $H_{1.8}$ y $H_{1.10}$.

Por otro lado, no se encontró relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia y el compromiso de continuidad, rechazandose la hipótesis específica $H_{1.9}$.

Asimismo, existe una relación media, positiva y estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la esperanza con el compromiso afectivo ($r_s = .449$) y el compromiso normativo ($r_s = .405$), validándose las hipótesis específicas $H_{1.11}$ y $H_{1.13}$. Sin embargo, no se evidenció relación estadísticamente significativa entre la esperanza y el compromiso de continuidad, por lo que se rechaza la hipótesis específica $H_{1.12}$.

Además, se descubrió que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la resiliencia y los componentes del compromiso organizacional, la cual se ubica en un nivel medio con el compromiso afectivo ($r_s = .260$, $p < .01$) y el compromiso normativo ($r_s = .320$, $p < .01$), y en un nivel bajo con el compromiso de continuidad ($r_s = .132$, $p < .05$). De modo que, se aceptan las hipótesis específicas $H_{1.14}$, $H_{1.15}$ y $H_{1.16}$.

Por último, se halló que existe una relación media, positiva y estadísticamente significativa ($p < .01$) entre el optimismo con el compromiso afectivo ($r_s = .405$) y el compromiso normativo ($r_s = .375$). Por lo cual, se validan las hipótesis específicas $H_{1.17}$ y $H_{1.19}$. No obstante, se rechaza la hipótesis específica $H_{1.18}$ por no existir relación estadísticamente significativa entre el optimismo y el compromiso de continuidad.

Tabla 10

Correlación entre los componentes del capital psicológico y del compromiso organizacional

Capital psicológico	Compromiso organizacional		
	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Autoeficacia	.399**	.008	.263**
Esperanza	.449**	.060	.405**
Resiliencia	.260**	.132*	.320**
Optimismo	.405**	-.006	.375**

**. La correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.01

*. La correlación es estadísticamente significativa en el nivel 0.05

4.4.2. Análisis comparativo

A continuación, se presentan los resultados de las hipótesis específicas $H_{1.20}$, $H_{1.21}$, $H_{1.22}$ y $H_{1.23}$ que corresponde al análisis comparativo según variables sociodemográficas (edad, carga familiar y grado de instrucción) y laborales (tiempo de servicio y categoría ocupacional) en la muestra de estudio.

En la Tabla 11, se observa que existen diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en el componente resiliencia en función del rango de edad, en donde las personas mayores de 30 años presentan puntajes superiores en dicha dimensión.

Tabla 11

Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el rango de edad

Escala y componentes	Rango de edad				U	Sig. asintótica (bilateral)
	Menor o igual a 30 años (n = 147)		Mayor a 30 años (n = 145)			
	M	DE	M	DE		
Autoeficacia	30.22	5.310	30.93	4.072	9970.5	.338
Esperanza	30.63	5.143	30.94	4.280	10472.5	.797
Resiliencia	27.49	5.058	28.44	3.876	9112.5	.031*
Optimismo	29.44	4.262	29.48	4.078	10531.0	.860
Capital psicológico	117.77	17.471	119.79	13.461	10169.5	.499

n = 292; *p < .05

En la Tabla 12, se aprecia que se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en la escala global de capital psicológico y en sus componentes autoeficacia, esperanza y resiliencia según la carga familiar. Siendo las personas con al menos un hijo las que presentan mayores niveles respecto a los participantes sin hijos.

Tabla 12

Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según la carga familiar

Escala y componentes	Carga familiar				U	Sig. asintótica (bilateral)
	Con hijos (n = 127)		Sin hijos (n = 165)			
	M	DE	M	DE		
Autoeficacia	31.27	3.882	30.04	5.258	9045	.044*
Esperanza	31.54	3.940	30.19	5.193	8797	.018*
Resiliencia	28.71	3.871	27.39	4.908	8530	.006*
Optimismo	29.77	3.765	29.22	4.444	9930	.443
Capital psicológico	121.29	12.726	116.84	17.308	8947	.032*

n = 292; *p < .05

En la Tabla 13, nótese que no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas (p > .05) en la escala global de capital psicológico ni en sus componentes según el grado de instrucción.

Tabla 13

Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el grado de instrucción

Escala y componentes	Grado de instrucción								K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	SC (n = 70)		ET (n = 55)		EU (n = 93)		T (n = 74)			
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
Autoeficacia	29.54	7.015	30.53	3.066	31.10	3.200	30.92	4.663	4.605	.203
Esperanza	30.77	6.962	31.11	3.113	31.01	3.112	30.26	4.851	3.332	.343
Resiliencia	27.66	6.748	28.04	2.795	28.19	3.462	27.91	4.198	3.904	.272
Optimismo	29.11	5.460	29.29	3.343	29.43	3.503	29.95	4.104	1.070	.784
Capital psicológico	117.09	24.412	118.96	7.958	119.73	10.066	119.03	15.171	2.541	.468

n = 292; *p < .05

Donde:
SC: Secundaria completa / ET: Educación técnica / EU: Educación universitaria / T: Titulado

En la Tabla 14, se muestran las diferencias estadísticamente significativas (p < .05) encontradas en el componente optimismo en función al tiempo de servicio en la entidad. Así, los que tienen menos de un año prestando servicios en la organización poseen una media superior frente a los que vienen laborando de 1 a 3 años y más de 3 años.

Tabla 14

Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según el tiempo de servicio en la entidad

Escala y componentes	Tiempo de servicio						K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	Menos de 1 año (n = 129)		De 1 a 3 años (n = 115)		Más de 3 años (n = 48)			
	M	DE	M	DE	M	DE		
Autoeficacia	30.67	5.214	30.39	4.219	30.73	4.671	1.674	.433
Esperanza	31.23	5.009	30.46	4.370	30.33	4.777	5.884	.053
Resiliencia	27.76	4.758	28.15	4.121	28.06	4.883	.926	.629
Optimismo	30.02	4.331	29.35	4.018	28.21	3.826	10.793	.005*
Capital psicológico	119.69	16.882	118.35	13.972	117.33	15.972	4.024	.134

n = 292; *p < .05

En la Tabla 15, se observa que no existen diferencias estadísticamente significativas (p > .05) en la escala global de capital psicológico ni en sus componentes según la categoría ocupacional.

Tabla 15

Análisis comparativo del capital psicológico y sus componentes según la categoría ocupacional

Escala y componentes	Categoría ocupacional						K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	Auxiliar (n = 69)		Técnico (n = 44)		Profesional (n = 179)			
	M	DE	M	DE	M	DE		
Autoeficacia	29.54	6.984	30.50	3.181	30.99	3.883	2.203	.332
Esperanza	30.59	7.040	31.39	3.089	30.70	3.900	4.560	.102
Resiliencia	27.62	6.735	27.89	2.951	28.11	3.743	1.998	.368
Optimismo	29.14	5.467	29.27	3.357	29.63	3.760	.439	.803
Capital psicológico	116.90	24.480	119.05	8.014	119.43	12.344	.731	.694

n = 292; *p < .05

Los resultados consolidados en la Tabla 16 indican diferencias estadísticamente significativas (p < .05) en el compromiso afectivo según el rango de edad, siendo las personas mayores de 30 años quienes presentan una media superior en dicho componente.

Tabla 16

Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el rango de edad

Escala y componentes	Rango de edad				U	Sig. asintótica (bilateral)
	Menor o igual a 30 años (n = 147)		Mayor a 30 años (n = 145)			
	M	DE	M	DE		
Compromiso afectivo	31.59	5.516	33.09	5.806	8927.0	.016*
Compromiso de continuidad	25.82	6.386	25.14	6.524	10026.0	.381
Compromiso normativo	31.42	5.998	31.89	6.262	10108.0	.446
Compromiso organizacional	88.83	12.885	90.12	14.200	10006.5	.367

n = 292; * p < .05

En la Tabla 17, se muestran las diferencias estadísticamente significativas (p < .05) en la escala global de compromiso organizacional y en sus componentes compromiso afectivo y compromiso normativo según la carga familiar. Así, las personas con al menos un hijo son las que presentan mayores niveles frente a los que no tienen ningún hijo.

Tabla 17

Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según la carga familiar

Escala y componentes	Carga familiar				U	Sig. asintótica (bilateral)
	Con hijos (n = 127)		Sin hijos (n = 165)			
	M	DE	M	DE		
Compromiso afectivo	33.47	5.275	31.45	5.876	8428.5	.004*
Compromiso de continuidad	26.02	6.586	25.07	6.338	9749.0	.308
Compromiso normativo	32.91	5.849	30.69	6.174	8366.0	.003*
Compromiso organizacional	92.39	13.744	87.22	12.990	8260.0	.002*

n = 292; *p < .05

En la Tabla 18, se reporta que existen diferencias estadísticamente significativas (p < .05) en el componente compromiso de continuidad en función del grado de instrucción. Ello señala que, los que cuentan con educación técnica poseen una media más elevada en compromiso de continuidad en contraste con los puntajes promedios de los participantes con secundaria completa, con educación universitaria y los titulados.

Tabla 18

Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el grado de instrucción

Escala y componentes	Grado de instrucción								K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	SC (n = 70)		ET (n = 55)		EU (n = 93)		T (n = 74)			
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE		
Compromiso afectivo	32.93	5.957	32.16	5.284	32.20	5.992	32.05	5.449	1.083	.781
Compromiso de continuidad	26.10	7.817	27.09	6.544	25.27	5.760	23.97	5.482	9.561	.023*
Compromiso normativo	32.14	7.839	31.96	5.088	31.68	5.398	30.93	5.892	4.027	.259
Compromiso organizacional	91.17	17.173	91.22	12.156	89.15	12.312	86.96	11.865	6.717	.081

n = 292; *p < .05

Donde:
SC: Secundaria completa / ET: Educación técnica / EU: Educación universitaria/ T: Titulado

En la Tabla 19, nótese que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas (p > .05) en la escala general de compromiso organizacional ni en sus componentes según el tiempo de servicio en la entidad.

Tabla 19

Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según el tiempo de servicio en la entidad

Escala y componentes	Tiempo de servicio						K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	Menos de 1 año (n = 129)		De 1 a 3 años (n = 115)		Más de 3 años (n = 48)			
	M	DE	M	DE	M	DE		
Compromiso afectivo	32.64	5.584	31.85	5.902	32.65	5.564	1.121	.571
Compromiso de continuidad	25.48	6.964	25.03	6.180	26.56	5.604	1.276	.528
Compromiso normativo	32.07	6.741	31.57	5.527	30.75	5.748	2.152	.341
Compromiso organizacional	90.19	14.606	88.45	12.703	89.96	12.629	1.115	.573

n = 292; *p < .05

En la Tabla 20, se presentan diferencias estadísticamente significativas (p < .05) en el componente compromiso de continuidad en función de la categoría ocupacional. Siendo los técnicos los que poseen la media más alta en comparación a los auxiliares y los profesionales.

Tabla 20

Análisis comparativo del compromiso organizacional y sus componentes según la categoría ocupacional

Escala y componentes	Categoría ocupacional						K-W	Sig. asintótica (bilateral)
	Auxiliar (n = 69)		Técnico (n = 44)		Profesional (n = 179)			
	M	DE	M	DE	M	DE		
Compromiso afectivo	32.90	5.819	32.27	5.487	32.13	5.725	.811	.667
Compromiso de continuidad	26.14	7.809	27.09	6.401	24.83	5.801	7.249	.027*
Compromiso normativo	31.90	7.969	32.16	5.103	31.44	5.534	2.203	.332
Compromiso organizacional	90.94	17.438	91.52	11.792	88.40	12.132	5.507	.064

n = 292; *p < .05

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

A nivel internacional, estas variables han sido estudiadas por Etebarian *et al.* (2012), Simons y Buitendach (2013), Sharifi y Shahtalebi (2014), Lather y Kaur (2015), Jain y Kumar (2017), Ali *et al.* (2019), Benavides (2020) y Huo *et al.* (2020). Mientras que De Miguel (2015) y Freire (2016) investigaron el capital psicológico con otras variables.

En el Perú, ambas variables fueron investigadas por Llacho (2018). Por su parte, Delgado (2019) estudió el capital psicológico; en tanto Bayona (2017) investigó el capital psicológico con otras variables. Chirinos y Vela (2017), Suarez (2017), Melgarejo (2018) y Ramos (2019) estudiaron el compromiso organizacional. En cambio, Zegarra (2014), Tineo (2018) y Cerón (2020) investigaron el compromiso organizacional con otras variables.

En el presente capítulo, se analizan los resultados de las variables y sus componentes en tres partes: en la primera, los niveles encontrados; en la segunda, las correlaciones halladas; y en la tercera, las comparaciones según las variables sociodemográficas y laborales.

5.1. Análisis de los niveles del capital psicológico y el compromiso organizacional

A nivel general, la mayoría de los participantes se encuentran en un nivel alto en la escala global de capital psicológico, lo cual señala que presentan un grado elevado de desarrollo psicológico positivo. Esto podría denotar que gran parte de la muestra cuenta con capacidades psicológicas orientadas positivamente para cumplir con su trabajo, volviéndose más adaptables frente a las demandas laborales (Luthans *et al.*, 2007).

Para el caso de los trabajadores de la municipalidad, este aspecto se torna aún más importante por el impacto y alcance que tiene una organización del Estado en la ciudadanía. En esa línea, Gooty *et al.* (2009) también indican que las personas que presentan altos niveles de Capital Psicológico pueden sobresalir al momento de afrontar las dificultades de un día laboral.

Este resultado concuerda con el estudio de Llacho (2018), quien encontró un nivel alto de capital psicológico en trabajadores del sector servicios de belleza de Lima Metropolitana; y con el de Benavides (2020), quien halló un nivel alto de la misma variable en trabajadores de una ONG en Ecuador.

Respecto a los componentes del capital psicológico, se evidenció que la mayoría de los participantes obtuvieron puntuaciones altas en autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, siendo esperanza el mayor con 85.96% del total de la muestra; y resiliencia, el menor con 56.51%. De esta forma, se puede afirmar que gran porcentaje de la muestra cuenta con un alto grado de confianza para hacerse cargo de las actividades y responsabilidades laborales; de energía positiva para lograr los objetivos de la entidad y con capacidad para planificar los medios conducentes a los mismos; de tendencia a atribuir los acontecimientos positivos a causas personales, y eventos negativos a situaciones externas; y de recuperación ante la adversidad, incluso en situaciones que demanden un aumento de responsabilidades.

En las municipalidades, las funciones que desempeñan los servidores deben realizarse sobre una base legal que plantea los lineamientos para cumplirlas. Por tanto, estos podrían tener la percepción de que es fácil lograr los objetivos laborales y encontrar vías de solución ante inconvenientes, manteniendo un nivel elevado de esperanza.

Tales resultados concuerdan con los de Benavides (2020), quien encontró niveles altos en todos los componentes del capital psicológico, siendo esperanza el que predominó. También coinciden con los de Delgado (2019), quien obtuvo niveles altos en esperanza, autoeficacia y resiliencia en trabajadores del área comercial de una empresa privada de Chiclayo, destacando esperanza como la más desarrollada. De otro lado, Llacho (2018) encontró niveles altos en autoeficacia, resiliencia y optimismo; y un nivel medio en esperanza. Por último, Freire (2016) halló un nivel alto en el componente resiliencia en profesores de una universidad de España; y en autoeficacia, esperanza y optimismo, niveles moderados.

Con respecto a los puntajes del compromiso organizacional, la mayor parte de la muestra se ubicó en un nivel medio, lo cual indica que tienen una relación adecuada con la organización y por ello deciden continuar en ella. Lo anterior coincide con los estudios de Llacho (2018), Cerón (2020), Melgarejo (2018) y Ramos (2019). Estos dos últimos realizaron su investigación en trabajadores de instituciones públicas del Perú.

A nivel de los componentes del compromiso organizacional, la mayoría de los servidores públicos se encontraron en un nivel alto en el compromiso afectivo y compromiso normativo; y en un nivel medio en el compromiso de continuidad. El nivel alto de compromiso afectivo indica que los participantes tienen un deseo elevado de permanecer en la municipalidad y se sienten orgullosos de formar parte de esta, debido a que se identifican con los valores y objetivos institucionales. Mientras que el nivel alto de compromiso normativo significa que sienten el deber de formar parte de la entidad, aunque su apego afectivo hacia la organización prima ligeramente sobre la obligación moral de seguir trabajando. Por último, un nivel medio de compromiso de continuidad podría denotar una necesidad moderada por continuar en la organización debido a los costos asociados de dejarla en términos de tiempo, dinero y esfuerzo (Meyer y Allen, 1997).

Estos resultados concuerdan parcialmente con los de Benavides (2020), quien encontró niveles altos en el compromiso afectivo en un gran porcentaje de su muestra; con los de Ramos (2019), quién halló una mayor proporción de participantes en un nivel alto en compromiso afectivo, y en un nivel medio en compromiso de continuidad; y con los de Llacho (2018), Melgarejo (2018) y Cerón (2020), quienes reportaron un nivel medio en todos los componentes.

5.2. Análisis correlacional entre el capital psicológico y el compromiso organizacional

En este apartado se explicará de manera detallada el contraste de la hipótesis general, que plantea la existencia de una relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional.

Los resultados demuestran que existe una relación estadísticamente significativa y positiva entre las variables estudiadas en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. Ello significa que en tanto el trabajador desarrolle un mayor nivel de sus recursos personales positivos, su grado de vinculación con la entidad aumentará.

Luthans, Avolio, *et al.* (2007) mencionan que el compromiso organizacional es una de las variables positivas del ámbito laboral que se asocia al capital psicológico. Así, la relación entre ambas podría atribuirse al hecho de que el capital psicológico al estar conformado por recursos psicológicos positivos puede ser desarrollado para mejorar las actitudes deseables en el trabajo como el compromiso organizacional (Luthans *et al.*, 2010). Este hallazgo se confirma con estudios anteriores como el de Llacho (2018); Simons y Buitendach (2013), Sharifi y Shahtalebi (2014), Lather y Kaur (2015), Jain y Kumar (2017), Ali *et al.* (2019), Benavides (2020) y Huo *et al.* (2020).

En cuanto al análisis de la relación entre el capital psicológico y los componentes del compromiso organizacional, se encontró que esta variable correlacionó de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo y normativo. Lo anterior podría significar que, si el servidor público potencia sus capacidades psicológicas positivas, su vínculo afectivo e identificación con la municipalidad tenderá a aumentar, así como su sentimiento de obligación por permanecer en ella. Los estudios realizados por Simons y Buitendach (2013), Jain y Kumar (2017), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019) reportaron resultados similares entre el capital psicológico y el compromiso afectivo y normativo. Por su parte, Etebarian *et al.* (2012) hallaron correlación positiva y estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso afectivo.

Por otro lado, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre capital psicológico y compromiso de continuidad. Ello podría significar que es posible desarrollar los recursos positivos de los servidores públicos sin que esto implique un incremento de la necesidad de seguir prestando servicios en la entidad por los costos

asociados en tiempo y esfuerzo. Este resultado concuerda con los estudios de Etebarian *et al.* (2012) y Jain y Kumar (2017).

Con respecto al compromiso organizacional, existe una correlación directa y estadísticamente significativa con los componentes del capital psicológico (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo). La relación entre el compromiso organizacional y la autoeficacia indica que, mientras mayor sea la confianza del servidor público en sus capacidades psicológicas para desempeñar las actividades laborales, su nivel de compromiso tenderá a elevarse. Ello concuerda con los hallazgos de Simons y Buitendach (2013), Sharifi y Shahtalebi (2014), Jain y Kumar (2017), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019).

Asimismo, se reportó una correlación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la esperanza, que significa que, a mayor energía dirigida al cumplimiento de los objetivos de la entidad y capacidad de planificación de rutas para el cumplimiento de dichos objetivos, su compromiso organizacional podría acrecentarse. Dicho resultado se respalda en Etebarian *et al.* (2012), Sharifi y Shahtalebi (2014), Ali *et al.* (2019), Simons y Buitendach (2013), Jain y Kumar (2017) y Llacho (2018) quienes también encontraron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre estas variables.

La correlación del compromiso organizacional con la resiliencia es directa y estadísticamente significativa, lo cual refiere que, a mayor capacidad del trabajador para recuperarse o enfrentar adversidades o fracasos que se presenten en el contexto laboral, su compromiso hacia la organización podría aumentar. Lo anterior es respaldado por Luthans y Youssef-Morgan (2017) quienes indican que hay evidencia empírica sobre la existencia de relaciones positivas entre la resiliencia y los niveles de compromiso organizacional. Este hallazgo coincide con las investigaciones de Simons y Buitendach (2013), Sharifi y Shahtalebi (2014), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019). En cambio, Etebarian *et al.* (2012) reportaron una correlación negativa entre el compromiso organizacional y resiliencia.

Por último, la correlación entre el compromiso organizacional y el optimismo es directa y estadísticamente significativa, lo que implica que, a mayor nivel de responsabilidad frente a las situaciones laborales que se presenten, asumiendo una actitud

positiva, la relación entre el trabajador y la entidad podría fortalecerse. En los estudios de Simons y Buitendach (2013), Sharifi y Shahtalebi (2014), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019) se hallaron resultados similares.

Por otro lado, analizando la correlación entre los componentes de las variables de estudio, los resultados evidencian que autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo y compromiso normativo. Mientras que el compromiso de continuidad solamente correlaciona positiva y estadísticamente con resiliencia.

La correlación positiva y estadísticamente significativa hallada entre todos los componentes del capital psicológico y el compromiso afectivo indica que cuanto mayor sea la confianza del trabajador público en sus propias habilidades para desempeñar sus funciones con éxito; la energía focalizada para encontrar rutas de solución; la actitud positiva frente a los acontecimientos; y la capacidad para recuperarse ante las adversidades, este tendrá una mejor vinculación emocional con la organización y su propósito. Así, el servidor conectará aún más con su puesto, con sus compañeros, y, por ende, con la municipalidad debido al estado psicológico positivo en el que se encuentra.

Contrastando con los antecedentes, Simons y Buitendach (2013), Jain y Kumar (2017), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019) también reportaron una relación directa y estadísticamente significativa entre los componentes autoeficacia y esperanza con el compromiso afectivo. Por su parte, Simons y Buitendach (2013), Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019) hallaron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre resiliencia y optimismo con el compromiso afectivo.

Shahnawaz y Jafri (2009) mencionan que el optimismo tiene una relación positiva con la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización por parte de los trabajadores, de modo que esto se traduce en la voluntad de apoyar en el logro de dichos objetivos, y, por consiguiente, en el deseo de mantener la membresía organizacional. En suma, la revisión de la literatura respalda estos hallazgos, puesto que Youssef y Luthans (2007) han encontrado que la resiliencia y el optimismo de los trabajadores se relaciona de manera positiva con el compromiso organizacional.

Respecto a la relación del compromiso de continuidad con los componentes del capital psicológico, se reportó una correlación directa y estadísticamente significativa con

resiliencia, que es confirmado por los estudios de Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019). Este resultado podría ser consecuencia del contexto de pandemia que atravesaron los trabajadores, puesto que, si bien han desarrollado una mayor resiliencia como consecuencia del contexto de incertidumbre y reestructuración de la forma de trabajar; también han afianzado la necesidad de permanecer en la organización debido a la inestabilidad del mercado laboral.

Por otro lado, se reveló que todas las dimensiones del capital psicológico correlacionan positiva y estadísticamente significativa con el compromiso normativo, lo cual significa que, a mayores niveles de autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo, la creencia u obligación moral de que es correcto permanecer en la entidad podría incrementar.

Este resultado coincide con los hallazgos de Llacho (2018) y Ali *et al.* (2019), quienes reportaron correlaciones directas y estadísticamente significativas entre los componentes del capital psicológico y el compromiso normativo. Por su parte, Simons y Buitendach (2013) encontraron que el compromiso normativo presenta una correlación estadísticamente significativa con resiliencia y optimismo, mientras que Jain y Kumar (2017) hallaron correlación entre el compromiso normativo y esperanza.

5.3. Análisis comparativo del capital psicológico y compromiso organizacional en función de las variables sociodemográficas

En esta sección, se realizará el análisis de las diferencias encontradas del capital psicológico y el compromiso organizacional, y sus respectivos componentes en función de las variables sociodemográficas (edad, carga familiar y grado de instrucción) en la muestra de estudio.

Con respecto a la edad, se reportaron diferencias estadísticamente significativas en el componente resiliencia del capital psicológico en los participantes, siendo las personas mayores de 30 años quienes presentan puntajes superiores de resiliencia. Esto podría explicarse con base en la literatura del desarrollo humano y la aplicada al comportamiento organizacional, que plantea que las personas, conforme van entrando a la adultez, adquieren cierto grado de madurez y más experiencias de vida con lo cual puede hacer frente a las situaciones de una mejor forma que los más jóvenes. (Papalia *et al.*, 2009).

Lo hallado coincide con el estudio de Freire (2016), quien encontró diferencias estadísticamente significativas no solo en resiliencia, sino también en esperanza y en la escala general en docentes universitarios con edades comprendidas entre 40 y 49 años, y de 60 años a más; y con Llacho (2018), quien reportó diferencias en el capital psicológico y todos sus componentes, donde las personas mayores de 30 años son las que puntuaron más alto.

En cuanto al compromiso organizacional, según edad, los resultados indican que las personas mayores de 30 años presentan diferencias estadísticamente significativas en compromiso afectivo. Resultados similares encontró Llacho (2018), quien refiere que las personas de 30 años a más evidencian niveles superiores de compromiso afectivo. Tal como mencionan Allen y Meyer (1993), los comportamientos y las actitudes de las personas van cambiando con el pasar de los años, producto de las experiencias de vida, estableciéndose objetivos más sólidos y desarrollando una visión a largo plazo. Por ello, la edad resulta ser una variable sociodemográfica de interés debido a que es uno de los precedentes del compromiso afectivo (Meyer y Allen, 1991).

Respecto a la carga familiar, existen diferencias estadísticamente significativas en ambas variables de estudio, así como en sus respectivos componentes, a excepción de optimismo y compromiso de continuidad, siendo las personas con al menos un hijo, las que obtuvieron un puntaje promedio superior en contraste con las personas sin hijos. Ello podría significar que la familia es un predictor de comportamientos positivos en el trabajo (Alarcón, 2017) tales como el capital psicológico y compromiso organizacional. Si bien los antecedentes consultados no tuvieron en cuenta la variable carga familiar, los resultados encontrados podrían servir como base para futuras investigaciones en dicha variable sociodemográfica.

En función al grado de instrucción, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el componente compromiso de continuidad. Así, las personas con educación técnica alcanzaron la media más alta respecto a los demás grupos. Este resultado coincide con Llacho (2018), quien reportó diferencias en dicho componente, así como en todas las dimensiones del compromiso organizacional y en la escala global. Sin embargo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en capital psicológico ni en sus componentes, lo cual va en línea con lo hallado por De Miguel (2015).

5.4. Análisis comparativo del capital psicológico y compromiso organizacional en función de las variables laborales

En este apartado, se analizará las diferencias encontradas en ambos constructos en función de las variables laborales (tiempo de servicio y categoría ocupacional) en los participantes de la presente investigación.

Con relación al tiempo de servicio, los resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas en el componente optimismo. Así, los servidores que vienen laborando menos de 1 año en la entidad presentan un promedio superior a los obtenidos por los otros grupos: de 1 a 3 años y de 3 años a más. Evaluando las medias de optimismo obtenidas en los tres grupos de comparación según el tiempo de servicio, se aprecia que estas decrecen conforme aumenta el tiempo de permanencia dentro de la institución. Como señala De Miguel (2015), las variables que tienen que ver con el paso del tiempo, como lo es el tiempo de servicio, denotan una tendencia negativa o de desgaste.

Por otro lado, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional ni en sus componentes según el tiempo de servicio en la muestra estudiada, lo cual va en concordancia con Zegarra (2014) y Llacho (2018), quienes tampoco identificaron diferencia alguna.

Finalmente, en cuanto a la categoría ocupacional, se detectaron diferencias estadísticamente significativas en el componente compromiso de continuidad, resaltando la categoría de los técnicos frente a los profesionales y auxiliares. Los antecedentes que respaldan lo hallado son los estudios realizados por De Miguel (2015) y Llacho (2018). Por el contrario, no se reportaron diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico ni en sus componentes.

CONCLUSIONES

1. El capital psicológico tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
2. El nivel de capital psicológico que presentan los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana se ubica en el nivel alto.
3. El nivel de compromiso organizacional que presentan los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana se ubica en el nivel medio.
4. El componente esperanza del capital psicológico obtuvo el mayor puntaje, seguido de los componentes autoeficacia, optimismo y resiliencia, ubicándose todos en el nivel alto.
5. El componente compromiso afectivo del compromiso organizacional alcanzó el mayor puntaje, seguido de los componentes compromiso normativo y compromiso de continuidad, ubicándose los dos primeros en el nivel alto; y el último, en el nivel medio.
6. El capital psicológico presenta una relación directa y estadísticamente significativa con el compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
7. El capital psicológico no muestra una relación estadísticamente significativa con el compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
8. El capital psicológico tiene una relación directa y estadísticamente significativa con el compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
9. El compromiso organizacional presenta una relación positiva y estadísticamente significativa con autoeficacia en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
10. El compromiso organizacional muestra una relación directa y estadísticamente significativa con esperanza en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
11. El compromiso organizacional tiene una relación positiva y estadísticamente significativa con resiliencia en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

12. El compromiso organizacional presenta una relación directa y estadísticamente significativa con optimismo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
13. La autoeficacia y el compromiso afectivo tienen una relación positiva y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
14. La autoeficacia y el compromiso de continuidad no presentan una relación estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
15. La autoeficacia y el compromiso normativo muestran una relación positiva y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
16. La esperanza y el compromiso afectivo tienen una relación directa y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
17. La esperanza y el compromiso de continuidad no presentan una relación estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
18. La esperanza y el compromiso normativo alcanzaron una relación directa y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
19. La resiliencia y el compromiso afectivo tienen una relación positiva y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
20. La resiliencia y el compromiso de continuidad presentan una relación directa y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
21. La resiliencia y el compromiso normativo muestran una relación positiva y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
22. El optimismo y el compromiso afectivo tienen una relación directa y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
23. El optimismo y el compromiso de continuidad no presentan una relación estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

24. El optimismo y el compromiso normativo muestran una relación positiva y estadísticamente significativa en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
25. Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico en función de las variables sociodemográficas, edad y carga familiar.
26. Se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional en función de las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción.
27. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico según la variable laboral tiempo de servicio.
28. Se reportaron diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según la variable laboral categoría ocupacional.

RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios similares a la presente investigación en una muestra con mayor cantidad de participantes con el fin de generalizar los resultados a la población.

2. Desarrollar un estudio correlacional para determinar el tipo de asociación entre el compromiso organizacional y la edad; y un análisis comparativo de ambas variables, considerando más rangos de edad para evaluar si existen diferencias significativas.

3. Investigar otros factores laborales relacionados al capital psicológico y compromiso organizacional, tales como el régimen laboral y la categoría remunerativa.

4. Promover en las organizaciones la importancia del estudio de las variables capital psicológico y compromiso organizacional, debido a que se relaciona con el desempeño laboral.

5. Llevar a cabo una serie de microintervenciones para fortalecer el capital psicológico en los servidores públicos a través de talleres específicos, con mayor énfasis en el componente resiliencia.

6. Impulsar a los profesionales del área de Recursos Humanos a que desarrollen investigaciones sobre el capital psicológico y compromiso organizacional, dado que sus resultados son relevantes para la gestión de recursos personales positivos de los trabajadores.

7. Desarrollar estudios que permitan conocer cuál es el componente del compromiso organizacional que se relaciona con un mejor desempeño de los trabajadores de las entidades públicas.

8. Ampliar el estudio del capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de las distintas entidades públicas, a fin de incrementar la literatura científica de estas variables en el Perú.

REFERENCIAS

Aguilar, D. (2019). *¿Juntos o separados hacia el desarrollo? Gobierno abierto y la construcción de capacidad estatal en los gobiernos locales del Perú, 2011-2014* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. http://hdl.handle.net/20.500.12404/14560

Alarcón, L. S. (2017). *Equilibrio trabajo-familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la USIL. https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3524

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593

Ali, N., Ali, Z. y Khan, A. (2019). An Investigation into the Mediating Effects of Organizational Commitment Between Psychological Capital and Work Engagement. *Global Social Sciences Review, 4*(2), 307-316. http://dx.doi.org/10.31703/gssr.2019(IV-II).40

Allen, N. J. (2003). Examining organizational commitment in China. *Journal of Vocational Behavior, 62*(3), 511-515. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00065-9

Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research, 26*(1), 49-61. https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2012). *El Servicio Civil Peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF

Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M. y Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal, 29*(2), 110-126. https://doi.org/10.1108/01437730810852470

Avey, J. B., Luthans, F. y Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management, 36*(2), 430-452. https://doi.org/10.1177/0149206308329961

Avey, J., Patera, J. y West, B. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 42-60. https://doi.org/10.1177/10717919070130020401

Avey, J. B., Wernsing, T. S., y Mhatre, K. H. (2011). A Longitudinal Analysis of Positive Psychological Constructs and Emotions on Stress, Anxiety, and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 18*(2), 216-228. https://doi.org/10.1177/1548051810397368

Azanza, G., Domínguez, A., Moriano J. y Molero F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología, 30*(1), 294-301. https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631

Bakker, A., Rodríguez-Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema, 24*(1), 66-72.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215. https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* W.H. Freeman and Company.

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology, 2*(1), 21-41. https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024

Bayona, H. A. (2017). *El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores peruanos* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. http://hdl.handle.net/20.500.12404/8812

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology, 66*, 32-40. https://doi.org/10.1086/222820

Benavides, D. A. (2020). *Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador* [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital UCE. http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/24210

Bohnenberger, M. C. (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta de recursos humanos y el marketing en busca del compromiso organizacional* [Tesis de doctorado, Universitat de les Illes Balears]. UIB repositori. http://hdl.handle.net/11201/2699

Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533-546. https://doi.org/10.2307/2391809

Carless, S. A., Wearing, A. J., y Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology, 14*(3), 389-405.

Castillo, E. y Pillaca, E. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/28303

Castro, A. (2010). Ensayo: Psicología positiva: ¿Una nueva forma de hacer psicología? *Revista de Psicología, 6*(11), 113-131.

Cerón, F. P. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. https://hdl.handle.net/20.500.12672/15560

Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/26219

Chirinos, D. y Vela, J. N. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional de la USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2856

Chung, E. R., García, V. L., Rupailla, C. I. y Seminario, M. E. (2017*). Factores claves para mejorar la calidad del servicio al cliente en las municipalidades de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/621965

Cifre, E. y Navarro, M. L. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. Estudios financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos,* (359), 163-204.

Ciudadanos al Día. (2013, 9 de setiembre). Atención al Ciudadano en Municipalidades Distritales de Lima y Callao 2013. *Boletín CAD, 1*(155).

Conde, R. L. y Matos, C. A. (2014). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de El Agustino, Lima - 2013* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/10518

Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley 27815 de 2002. Por lo cual se expide Ley del código de ética de la función pública.*

https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/828190-27815

Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley 27972 de 2003. Por lo cual se expide Ley Orgánica de Municipalidades.* https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/229447-27972

Congreso de la República del Perú. (2004). *Ley 28175 de 2004. Por lo cual se expide Ley Marco del Empleo Público*. https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118384-28175

Cordero, J. M. (2011). Los servicios públicos como derecho de los individuos. *Ciencia y Sociedad, 36*(4), 682-701.

Datum Internacional S.A. (2016, 16 de diciembre). *Encuesta Online de Opinión* [Diapositivas de PowerPoint]. Pulso Digital. http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/pulsodigital-diciembre-2.pdf

De Miguel, L. E. (2015). *Importancia del factor humano en las organizaciones: evaluación empírica y propuesta de un modelo causal acerca del capital psicológico, empoderamiento, compromiso organizacional e intención de abandono* [Trabajo de grado, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental Gredos. http://hdl.handle.net/10366/126770

Delgado, M. L. (2019). *Capital sicológico en colaboradores del área comercial de una empresa privada de Chiclayo, agosto - diciembre, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú]. Repositorio de tesis USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/2429

Escurra, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología, 6*(1-2), 103-111. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555

Etebarian, A., Tavakoli, S. y Abzari, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment. *African Journal of Business Management, 6*(14), 5057-5060. https://doi.org/10.5897/AJBM11.2844

Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. https://hdl.handle.net/20.500.12672/11356

Fernández, M. M. (2018). *El Capital Psicológico como predictor de la empleabilidad y la búsqueda de empleo en desempleados jóvenes* [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia]. Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia. http://hdl.handle.net/10201/60919

Figueroa, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/263

Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions. *American Scientist, 91*, 330-335.

Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*(1449), 1367-1377. https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1512

Freire, M. (2016). *Relación entre Work Engagement y Capital Psicológico en una muestra de profesorado universitario* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Santiago de Compostela]. Repositorio Institucional DA USC. http://hdl.handle.net/10347/14975

Frutos, B. Ruiz, M. A. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica, 19*, 345-366.

Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. En J. Pindado y G. Payne (Eds.), *Estableciendo puentes en una economía global* (pp. 1-15). ESIC.

Gancedo, M. (2008). Historia de la Psicología Positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones. En M. M. Casullo (Ed.), *Prácticas en Psicología Positiva* (pp. 11-38). Lugar Editorial.

González, R.; Hidalgo, G.; Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". *Guadalajara: Ciencias % Trabajo,* (36), 332-340.

Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, L. y Snow, D.B. (2009). In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 15*(4), 353-367.

Gota, G. (2017). *The relationship between Psychological Capital, Work Engagement and Organizational Commitment amongst employees at a selected food processing plant in the Western Cape* [Mini tesis de maestría, University of the Western Cape]. Electronic Theses and Dissertations Repository. http://hdl.handle.net/11394/5991

Hackney, C. W. (2012). *Personality, Organizational Commitment, and Job Search Behavior: A field study* [Tesis de doctorado, University of Tennessee]. TRACE. https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/1300

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill Education.

Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 66*(3), 23-41.

Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324. https://doi.org/10.1037%2F1089-2680.6.4.307

Huo, C., Akhtar, M. W., Safdar, M. A., Aslam, M. K., Abbas, K., Rafiq, M. H. y Iqbal, K.(2020). Transformational Leadership Spur Organizational Commitment among Optimistic Followers: The Role of Psychological Capital. *International Journal of Organizational Leadership, 9*(2), 93-104. doi: 10.33844/ijol.2020.60498

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perú: Percepción Ciudadana sobre Democracia y Confianza en las Instituciones. Enero - Junio 2017. *Informe Técnico, 1*(2). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_gobernabilidad_democracia_confianza_ene_jun2017.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Percepción Ciudadana sobre Democracia y Confianza en las Instituciones. Octubre 2019 - Marzo 2020. *Informe Técnico, 1*(2). https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf

Ipsos. (2016, 7 de octubre). *Ipsos Perú participa en el Día de la Gestión Pública*. Ipsos. Recuperado el 27 de mayo de 2021, de https://www.ipsos.com/es-pe/ipsos-peru-participa-en-el-dia-de-la-gestion-publica

Jain, S. y Kumar, S. (2017). Examining Organizational Commitment and Psychological Capital in Indian Bank Employees. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 22*(6), 14-22. DOI: 10.9790/0837-2206111422

Jensen, S. M. y Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal, 27*(8), 646-666. https://doi.org/10.1108/01437730610709273

Ji, L. H., Zhang, Z., Usborne, E. y Guan, Y. (2004). Optimism across cultures: In response to the severe acute respiratory syndrome outbreak. *Asian Journal of Social Psychology, 7*(1), 25-34. https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00132.x

Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3590-3609.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.

Khan, F. y Zafar, S. (2013). An Empirical Study of Affective Commitment across Demographic groups in the Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences, 7*(3), 555-563.

Larson, M. y Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting Work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*(1), 45-62. doi:10.1177/10717919070130020601

Lather, A.S., y Kaur, S. (2015). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal of Indian Psychology, 2*(4), 102-112. https://doi.org/10.25215/0204.069

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. y Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, 1*(1), 3-16. https://doi.org/10.1080/17439760500372796

Llacho, K. (2018). *Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector servicios de belleza de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría inédita]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Loli, A. E. (2006). Compromiso Organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista IIPSI, 9*(1), 37-67. https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4028

Loli, G. y Arellano, R. (2017, 1 de octubre). ¿En qué instituciones confían los peruanos?. *El Comercio*. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2017-10/En%20que%20instituciones%20confian%20los%20peruanos.pdf

Lupano, M. L. y Castro, A. (2010). Psicología Positiva: Análisis desde su surgimiento. *Ciencias Psicológicas, 4*(1), 43-56.

Luthans, B. C., Luthans, K. W. y Jensen, S. M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business, 87*(5), 253-259. https://doi.org/10.1080/08832323.2011.609844

Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 695-706. http://doi.org/10.1002/job.165

Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive, 16*(1), 57-72. https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Normando, S. M. y Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 387-393. https://doi.org/10.1002/job.373

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. y Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly, 21*(1), 41-67. https://doi.org/10.1002/hrdq.20034

Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. y Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: a potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human Resource Management, 19*(5), 818-827. https://doi.org/10.1080/09585190801991194

Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572. http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. y Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review, 1*(2), 249-271. https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x

Luthans, F., Luthans, K. y Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons, 47*(1), 45-50. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. y Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 219-238. https://doi.org/10.1002/job.507

Luthans, F. y Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics, 33*(2), 143-160. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Luthans, F. y Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321-349. https://doi.org/10.1177/0149206307300814

Luthans, F. y Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positiva approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 339-366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113324

Luthans, F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. y Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.

Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227-239. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227

Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E. y Reed, M. J. (2009). Resilience in development. En C. R. Snyder y S. Lopez (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (pp. 117-131). Oxford University Press.

Masten, A. S. y Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.

Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194. https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171

Melgarejo, S. E. (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/27188

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 372-378. https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications, Inc.

Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Mobley, W. (1982) Someunasnwered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review, 7*(1), 111-116.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case work of commitment. *The Academy of Management Review, 8*(3), 486-500. https://doi.org/10.2307/257837

Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Negrón, E. y Pérez, N. (2012). *Motivación laboral y clima organizacional en docentes y administrativos del Instituto Tecnológico Publico Gilda Liliana Ballivian Rosado del distrito de San Juan de Miraflores* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/13317

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. y Hirst, G. (2014). Capital psicológico: revisión y síntesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 120-138. https://doi.org/10.1002/job.1916

O'Reilly, C. A. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 492-499. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492

Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En A. Castro (Ed.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 216-255). Paidós.

Organización de las Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe*, Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Page, L. F. y Donohue, R. (2004). Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct. *Paper series, 51*(4), 1-10.

Papalia, D., Wenkos, S., y Duskin, R. (2009). *Desarrollo humano*. Mc Graw Hill.

Pariat, R. G., Kalita, B. y Choudhury, A. (2017). The study of impact of Psychological Capital on work attitude and commitment. *Journal of Management in Practice, 2*(1), 1-20.

Pérez, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. http://hdl.handle.net/20.500.12404/5747

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.

Peterson, C. y Seligman, M. (1984). Causal explanation as a risk factor in depression: Theory and evidence. *Psychological Review, 91*(3), 347-374. https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B, Moorman, R. H., y Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behavior. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

Powell, D. y Meyer, J. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 157-177. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2

Presidencia de la República. (2008). *Decreto Legislativo 1057 de 2008. Por lo cual se expide Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.* https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057

Presidencia del Consejo de Ministros y Secretaría de Gestión Pública. (2016). *Identificación y Análisis de las Tendencias en Materia de Modernización de la Gestión Pública con una visión a 2030*. Bravo Publicidad Gráfica S.A.C. https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/08/Analisis-de-las-Tendencias.pdf

Ramos, J. (2019). *Compromiso Organizacional de los trabajadores de una institución pública de la ciudad del Cusco, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco, Perú]. Repositorio Digital de Tesis Universidad Andina del Cusco. https://hdl.handle.net/20.500.12557/3171

Randall, D. M. y Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations, 18*(2), 194-211. https://doi.org/10.1177/0730888491018002004

Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review, 10*(3), 465-476. https://doi.org/10.2307/258128

Rosario-Hernández, E. y Rovira, L.V. (2004). Desarrollo y validación de la Escala de Ciudadanía Organizacional. *Revista Puertorriqueña de Psicología, 15*, 1-25.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (6.ª ed.). Gráfica Ancash.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.

Scheier, M. F. 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

Schleicher, D., Hansen, S. y Fox, K. (2011). Job attitudes and work values. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, pp. 137-190). American Psychological Association.

Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. Simon and Schuster.

Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Vergara.

Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist, 55*(1), 5-14. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5

Seligman M. E .P. y Peterson, C. (2003). Positive clinical psychology. En L. G. Aspinwall y U. M. Staudinger (Eds.), *A Psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 305-317). American Psychological Association.

Shahnawaz, M. G., y Jafri, H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35*, 78-84.

Sharifi, N. y Shahtalebi, B. (2014). The relationship between dimensions of Psychological Capital with Organizational Commitment studied: Staffs of General Directorate of Education of Isfahan. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3*(11), 23-30.

Shorey, H. S., Snyder, C., Rand, K. L., Hockemeyer, J. R., y Feldman, D. B. (2002). Somewhere over the Rainbow: Hope Theory Weathers Its First Decade.

Psychological inquiry, 13(4), 322-331. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_03

Simons, J. C. y Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, Work Engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-12. https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071

Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free Press.

Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Coounseling and Development, 73*(3), 355-360. https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Snyder, C. R., Lapointe, A. B., Crowson, J. J. y Early, S. (1998). Preferences of High-and Low-Hope People for Self - referential Input. *Cognition and Emotion, 12*(6), 807-823. https://doi.org/10.1080/026999398379448

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., y Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446-460. http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal, 38*(5), 1442-1465.

Stajkovic, A. y Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral. *Organizational Dynamics, 26*(4), 62-74. https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7

Suarez, R. S. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/8720

Tineo, J. A. (2018). *Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/25921

Vargas, K. S. (2017). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del Hospital Regional Docente "Las Mercedes", Chiclayo 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de tesis USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/823

Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación, 35*, 68-77.

Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo, 27*(1), 1-2.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review, 7*(3), 418-428. https://doi.org/10.2307/257334

Youssef, C. (2004). *Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multilevel theory building and individual-level, path-analytical empirical testing* [Tesis de doctorado, University of Nebraska]. ETD collection for University of Nebraska - Lincoln. https://digitalcommons.unl.edu/dissertations/AAI3131572/

Youssef, C. M. y Luthans, F. (2005). A positive organizational behavior approach to ethical performance. En R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz y C. Dunn (Eds.), *Positive psychology in business ethics and corporate social responsibility* (pp. 1-22). Information Age.

Youssef, C. M. y Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the Workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management, 33*(5), 774-800. https://doi.org/10.1177/0149206307305562

Zegarra, F. E. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Cybertesis. https://hdl.handle.net/20.500.12672/3747

ANEXOS

Anexo A

Cuestionario de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007)

A continuación, figuran una serie de frases que describen cómo podría usted sentirse en este momento. Utilice la siguiente escala para indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo con cada frase:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

Enunciados	1	2	3	4	5	6
1. Me siento seguro/a al analizar un problema a largo plazo para encontrarle una solución.						
2. Me siento seguro/a al representar a mi área de trabajo en reuniones con los superiores.						
3. Me siento seguro/a al participar en las discusiones sobre la estrategia de la organización.						
4. Me siento seguro/a al interactuar con gente externa a la entidad (ej. proveedores, ciudadanos…) para tratar problemas.						
5. Me siento seguro/a al interactuar con gente externa a la entidad (ej. proveedores, ciudadanos…) para tratar problemas.						
6. Me siento seguro/a al presentar información a un grupo de compañeros de trabajo.						
7. Si me encontrase con una dificultad en el trabajo, podría encontrar muchas maneras para salir de ella.						
8. En la actualidad, persigo con energía mis objetivos laborales.						
9. Considero que existen gran cantidad de soluciones a cualquier problema.						
10. En la actualidad, considero que tengo bastante éxito en el trabajo.						
11. Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis objetivos laborales actuales.						
12. En este momento, estoy alcanzando los objetivos laborales que me he fijado.						
13. Cuando tengo un percance en el trabajo, tengo problemas para superarlo y seguir adelante.						

14. Normalmente resuelvo las dificultades que encuentro en el trabajo de un modo u otro.						
15. Puedo “quedarme solo/a”, sin ayuda, en mi trabajo si es necesario.						
16. Normalmente afronto con calma los aspectos estresantes de mi trabajo.						
17. Puedo superar situaciones difíciles en el trabajo porque previamente he experimentado dificultades.						
18. Siento que soy capaz de manejar muchas cosas al mismo tiempo en este puesto sin estresarme.						
19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, normalmente espero lo mejor.						
20. Si algo me puede ir mal en el trabajo, seguro que así será.						
21. En relación a mi puesto, siempre miro el lado bueno de las cosas.						
22. Soy optimista sobre lo que me sucederá en el futuro en lo referente al trabajo.						
23. En este puesto, las cosas nunca salen como me gustaría.						
24. Mi actitud en el trabajo es que “no importa cuán mala sea una situación siempre hay algo positivo”.						

Anexo B

Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991)

A continuación, aparecen una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que usted podría tener acerca de la entidad para la que trabaja. Por favor, indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación que aparece según el siguiente cuadro:

Totalmente en desacuerdo (TED)	En desacuerdo (ED)	Levemente en desacuerdo (LD)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ND)	Levemente de acuerdo (LA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5	6	7

Enunciados	1	2	3	4	5	6	7
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta entidad.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta entidad fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta entidad.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la entidad.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta entidad.							
6. Esta entidad tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta entidad refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar esta entidad ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la entidad en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta entidad.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta entidad, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta entidad sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la entidad ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo esta entidad ahora.							
16. La entidad donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría esta entidad ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta entidad.							

Anexo C

Autorización del uso del Cuestionario de Capital Psicológico

Jessica Del Carmen Rojas Castillo

mind garden

To whom it may concern,

This letter is to grant permission for Jessica Del Carmen Rojas Castillo to use the following copyright material:

Instrument: ***Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)***

Authors: ***Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.***

Copyright: ***"Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium."***

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Anexo D

Autorización del uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

JESSICA DEL CARMEN ROJAS CASTILLO <jessica.rojas5@unmsm.edu.pe>

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

2 mensajes

JESSICA DEL CARMEN ROJAS CASTILLO <jessica.rojas5@unmsm.edu.pe> 9 de septiembre de 2021, 19:29
Para: fygue23@gmail.com
Cco: josemmir.zapata@unmsm.edu.pe

Buenas noches, estimado Licenciado César Figueroa,

Reciba un cordial saludo de mi persona, Jessica Rojas, bachiller de Psicología Organizacional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Actualmente me encuentro realizando mi tesis para optar el grado académico de Licenciado, titulada "Capital psicológico y compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana", junto con mi compañero Petersson Zapata.

En ese sentido, recurrimos a usted para solicitarle su autorización formal del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que adaptó en su tesis de licenciatura titulada "Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad".

Agradecida de antemano por la atención y en espera de su respuesta.

Saludos cordiales

Atentamente,
--
Jessica Rojas Castillo

César Augusto Figueroa De la Peña <fygue23@gmail.com> 17 de septiembre de 2021, 10:10
Para: JESSICA DEL CARMEN ROJAS CASTILLO <jessica.rojas5@unmsm.edu.pe>

Buen día estimada Jessica,

Es grato poder enterarme que mi investigación pueda ser usada para otros proyectos, es todo un honor y alegría brindarte la autorización para que hagas uso de la validación que realice a la prueba de compromiso Organizacional de Meyer y Allen, espero sea de tu total utilidad para tu trabajo de investigación de pre grado.

Sin más me despido, éxitos en todo y Dios te Bendiga.

Fraternalmente César Figueroa.
[El texto citado está oculto]

Anexo E

Consentimiento informado

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. El estudio es realizado por Petersson Zapata y Jessica Rojas, Bachilleres en Psicología Organizacional por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el Título de Licenciado en Psicología Organizacional y de la Gestión Humana. Con esa finalidad, en caso de que desee participar, se le solicita que responda dos cuestionarios que le tomarán entre 10 y 15 minutos aproximadamente. Su participación es voluntaria.

Estos cuestionarios contienen una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta sincera y honesta. El cuestionario es anónimo, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por el investigador y con el único fin de este estudio.

Si tiene dudas sobre algún aspecto del tratamiento, favor consultar con quien le hizo llegar el presente documento. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier consulta y/o comentario referente a la investigación, puede contactarse a través de los siguientes correos electrónicos:

- ✓ josemmir.zapata@unmsm.edu.pe
- ✓ jessica.rojas5@unmsm.edu.pe

¡MUCHAS GRACIAS DE ANTEMANO POR SU COLABORACIÓN!

Acepto voluntariamente participar en el estudio. Asimismo, he sido informado/a sobre el objetivo de la investigación. Reconozco que mis datos son confidenciales y que la información proporcionada será utilizada con fines académicos.

☐	Sí acepto
☐	No acepto

Anexo F

Niveles de los puntajes de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 21

Niveles de los puntajes del Cuestionario de Capital Psicológico

Niveles	Puntajes	
	Escala general	Por componente
Bajo	24-64	6-16
Medio	65-105	17-27
Alto	106-144	28-36

Tabla 22

Niveles de los puntajes del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Niveles	Puntajes	
	Escala general	Por componente
Bajo	18-54	6-18
Medio	55-91	19-31
Alto	92-126	32-42

Anexo G

Análisis psicométrico del Cuestionario de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007)

Validez

En la Tabla 23, se observa los resultados de la validez de contenido del Cuestionario de Capital Psicológico que se realizó mediante criterio de jueces a través del coeficiente V de Aiken.

Tabla 23

Validez de contenido de los resultados de la validación del Cuestionario de Capital Psicológico

Ítems	Jueces										V de Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**0.90**
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
10	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	**0.80**
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	**0.80**
16	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	**0.90**
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	**0.80**
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
23	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**0.90**
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

En la Tabla 24, se puede apreciar que la mayoría de los ítems presentan una correlación alta y muy alta con el instrumento. Por lo tanto, se evidencia la validez basada en la estructura interna de la prueba. Asimismo, se decidió conservar todos los reactivos, dado que el alfa de Cronbach, además de que se encuentra en un nivel muy alto, no aumenta de manera estadísticamente significativa (en 0.1 o más) al eliminar los ítems que correlacionaron muy bajo con el instrumento.

Tabla 24

Correlación ítem-test de los resultados de la aplicación del Cuestionario de Capital Psicológico

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	.637	.525	.921
Ítem 2	.760	.650	.919
Ítem 3	.688	.564	.920
Ítem 4	.793	.707	.919
Ítem 5	.637	.556	.921
Ítem 6	.718	.610	.920
Ítem 7	.751	.676	.919
Ítem 8	.738	.661	.920
Ítem 9	.735	.627	.920
Ítem 10	.770	.712	.919
Ítem 11	.782	.705	.919
Ítem 12	.694	.654	.920
Ítem 13*	.055	.237	.937
Ítem 14	.777	.668	.920
Ítem 15	.500	.434	.924
Ítem 16	.687	.535	.920
Ítem 17	.751	.688	.920
Ítem 18	.723	.635	.920
Ítem 19	.627	.536	.921
Ítem 20*	.038	.383	.934
Ítem 21	.721	.659	.920
Ítem 22	.640	.556	.921
Ítem 23*	.031	.416	.935
Ítem 24	.584	.461	.922

* Ítems negativos

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad del Cuestionario de Capital Psicológico, el alfa de Cronbach (α = 0.925) se encuentra en un nivel muy alto según Hernández *et al.* (2014). Los resultados se presentan en la Tabla 25.

Tabla 25

Confiabilidad del Cuestionario de Capital Psicológico

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.925	.943	24

En cuanto a sus componentes, se encontró que optimismo y resiliencia reportan un nivel de confiabilidad alto; mientras que autoeficacia y esperanza, muy alto. Los resultados se observan en la Tabla 26.

Tabla 26

Confiabilidad de los componentes del Cuestionario de Capital Psicológico

Componentes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autoeficacia	.890	6
Esperanza	.912	6
Resiliencia	.739	6
Optimismo	.607	6

Anexo H

Análisis psicométrico del Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1991)

Validez

En la Tabla 27, se puede observar que la mayoría de los ítems de la escala de compromiso organizacional muestran una correlación alta y media con el instrumento, evidenciándose la validez basada en la estructura interna del test. Asimismo, si se eliminara alguno de los ítems que presentan un nivel bajo y muy bajo, el alfa de Cronbach no se incrementa significativamente (en 0.1 o más). Por consiguiente, tomando en cuenta que el nivel de confiabilidad general del instrumento (r = 0.789) se encuentra en un nivel alto, se decidió preservar todos los reactivos.

Tabla 27

Correlación ítem-test de los resultados de la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Ítems	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	.508	.318	.770
Ítem 2	.368	.233	.779
Ítem 3*	.108	.342	.798
Ítem 4*	.200	.476	.790
Ítem 5*	.172	.478	.791
Ítem 6	.597	.513	.767
Ítem 7	.512	.383	.771
Ítem 8	.500	.350	.770
Ítem 9	.544	.435	.765
Ítem 10	.238	.319	.789
Ítem 11	.040	.310	.801
Ítem 12	.240	.310	.789
Ítem 13*	.171	.252	.792
Ítem 14	.434	.391	.774
Ítem 15	.508	.459	.768
Ítem 16	.554	.469	.770
Ítem 17	.532	.475	.769
Ítem 18	.596	.474	.764

* Ítems negativos

Confiabilidad

En la Tabla 28, referente a la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional, el alfa de Cronbach ($\alpha = 0.789$) se encuentra en un nivel muy alto de acuerdo con Hernández *et al.* (2014).

Tabla 28

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.789	.799	18

En la Tabla 29, se reportó que todos los componentes que conforman la escala de compromiso organizacional están en un nivel de confiabilidad alto.

Tabla 29

Confiabilidad de los componentes del Cuestionario de Compromiso Organizacional

Componentes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	.662	6
Compromiso de continuidad	.701	6
Compromiso normativo	.724	6

Anexo I

Matriz de consistencia

<table>
<tr><th colspan="2">OBJETIVOS</th><th colspan="5">HIPÓTESIS</th><th colspan="5">VARIABLES E INDICADORES</th><th colspan="2">METODOLOGÍA</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">I. Objetivo General:
Determinar la relación entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

II. Objetivos Específicos:
1) Describir las características del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
2) Conocer las características del compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
3) Determinar la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
4) Establecer la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.</td><td colspan="5" rowspan="2">I. Hipótesis general
H_1: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el compromiso organizacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.

II. Hipótesis específicas
$H_{1.1}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
$H_{1.2}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
$H_{1.3}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y el componente</td><td colspan="5">Variable 1: capital psicológico</td><td>Tipo de estudio</td><td>Sustantiva – descriptiva</td></tr>
<tr><td>Componentes</td><td>Indicadores</td><td>Ítems</td><td>Escala de medición</td><td>Niveles</td><td>Diseño</td><td>Transversal - correlacional - comparativo</td></tr>
<tr><td>Autoeficacia</td><td>-Capacidad de encontrar solución
-Capacidad de representar a los demás
-Capacidad de participar en discusiones
-Capacidad para plantear objetivos
-Capacidad para interactuar con otros
-Capacidad para exponer ante los demás</td><td>1,2,3,4,5,6</td><td>Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Algo en desacuerdo (3)

Algo de acuerdo (4)

De acuerdo (5)</td><td>Bajo
Medio
Alto</td><td>Población</td><td>3504 servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.</td></tr>
</table>

5) Conocer la relación entre el capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 6) Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el componente autoeficacia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 7) Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el componente esperanza del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 8) Conocer la relación entre el compromiso organizacional y el componente resiliencia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 9) Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el componente optimismo del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 10) Establecer la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 11) Conocer la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.	compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.4}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente autoeficacia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.5}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente esperanza del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.6}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente resiliencia del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.7}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el componente optimismo del capital psicológico en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.8}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital	***Esperanza***	-Capacidad de encontrar varias formas de resolución de problemas -Sensación de ir por el camino acorde a sus objetivos -Capacidad de ver otras alternativas -Sensación de apreciación -Capacidad para alcanzar objetivos laborales -Sensación de alcanzar metas propuestas	7,8,9,10, 11,12	Totalmente de acuerdo (6)		**Tipo de muestreo**	Muestreo no probabilístico de tipo intencional
		Resiliencia	-Capacidad para recuperar y afrontar las adversidades -Nivel de actuación ante los problemas	13*,14,15, 16,17,18			**Muestra**	292 servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.
		Optimismo	-Capacidad de ver el lado positivo en momentos inciertos	19,20*,21, 22,23*,24			**Método**	No experimental

12) Determinar la relación entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 13) Establecer la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 14) Conocer la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 15) Determinar la relación entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 16) Establecer la relación entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 17) Conocer la relación entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 18) Determinar la relación entre el componente resiliencia del capital	psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.9}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.10}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente autoeficacia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.11}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.12}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.		-Capacidad para manejar varias cosas a la vez -Capacidad de ver las cosas en el presente y en el futuro					
		Variable 2: compromiso organizacional						
		Componentes	***Indicadores***	***Ítems***	***Escala de medición***	***Niveles***	**Instrumentos**	Variable 1: Cuestionario de Capital Psicológico (CCP)
		Compromiso afectivo	-Altos niveles de energía -Altos niveles de resistencia mental -Deseo de invertir más esfuerzo -No sentirse fatigado fácilmente -No persistir en la actividad, aunque aparezcan dificultades y complicaciones.	1,2,3*,4*, 5*,6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Levemente en desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en	Bajo Medio Alto		Variable 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO)

psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 19) Establecer la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 20) Conocer la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 21) Determinar la relación entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 22) Comparar el capital psicológico según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. 23) Comparar el compromiso organizacional según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana 24) Comparar el capital psicológico según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.	$H_{1.13}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente esperanza del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.14}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.15}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.16}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente resiliencia del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.17}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso afectivo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.	***Compromiso de continuidad***	-Nivel de significado hacia el trabajo -Nivel de entusiasmo por el trabajo que se hace -Nivel de orgullo por el trabajo -Nivel de percepción hacia los retos -Nivel de inspiración psicológica	7,8,9,10, 11,12	desacuerdo (4) Levemente de acuerdo (5) De acuerdo (6) Totalmente de acuerdo (7)		**Estadística a utilizar**	Descriptiva
		Compromiso normativo	-Sentimientos de felicidad - Nivel de inmersión - Nivel de conexión	13*,14, 15,16,17, 18				Inferencial

25) Comparar el compromiso organizacional según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.	$H_{1.18}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso de continuidad en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.19}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre el componente optimismo del capital psicológico y el componente compromiso normativo en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.20}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.21}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según las variables sociodemográficas edad, carga familiar y grado de instrucción en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana. $H_{1.22}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el capital psicológico según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.							

	$H_{1.23}$: Existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según las variables laborales tiempo de servicio y categoría ocupacional en los servidores públicos de una municipalidad de Lima Metropolitana.							

Nota: *Ítems negativos