

## **CAPITAL PSICOLÓGICO EN ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO: CORRELACIONES CON SU RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Jaime Vargas Mendoza, Margarita Cruz Clemente y Wendy Hernández Martínez  
Asociación Oaxaqueña de Psicología, A. C.  
je\_vargas@yahoo.com.mx

En este reporte se examina el capital psicológico de estudiantes oaxaqueños describiendo sus características, así como su correlación con el rendimiento académico de los mismos.

Dentro de la psicología organizacional positiva existen constructos fundacionales y emergentes, siendo el capital psicológico (CaPsi), considerado como fundacional. Este concepto del la propuesta de Luthans et al (2004), a la par de otros conceptos similares como el capital humano y el social y está integrado por cuatro elementos: optimismo, esperanza, resiliencia y autoeficacia, los cuales ya habían sido estudiados previamente por autores pioneros como Snyder (2000), Parker (1998) y Seligman (1991).

Este constructo multidimensional se ha definido como “el estado psicológico positivo caracterizado por: 1) tener confianza (autoeficiencia) para asumir y llevar a cabo con éxito una tarea desafiante, 2) hacer una apreciación positiva (optimismo) sobre el éxito actual y futuro, 3) perseverar en la búsqueda de los objetivos y en caso necesario, redireccionar los esfuerzos hacia las metas (esperanza) a fin de tener éxito, y 4) a pesar de los problemas que se presenten, fortalecerse en la adversidad (resiliencia) para alcanzar el éxito”. Por lo tanto el Capital psicológico es concebido como la valoración positiva de las circunstancias y posibilidades de éxito basadas en el esfuerzo y perseverancia (Luthans & Youssef, 2007).

Es importante reconocer que estos conceptos no son mutuamente exclusivos, por lo que no siempre existirá claridad conceptual, debido a algunas sobreposiciones, por ejemplo, la esperanza puede ser confundida con el optimismo (Cabezas, 2015), por lo que es posible que se requiera un análisis y una mejora en la propuesta de los constructos teóricos de la psicología positiva, en beneficio de la investigación en este campo.

No obstante, la investigación demuestra que cuando se combinan, los cuatro componentes del capital psicológico constituyen un factor principal de segundo orden que predice mejor el rendimiento y la satisfacción que cada uno de los cuatro que lo componen por separado (Luthans et al, 2007). Estos investigadores señalan que, aunque la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia pueden tener independencia conceptual y validez discriminante,

también pueden hacer una única contribución teórica y mensurable al constructo general de capital psicológico positivo (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

Recientes estudios realizados en diversos países y utilizando diferentes grupos ocupacionales, apoyan la existencia de una relación positiva entre el capital psicológico positivo y otras variables psicosociales y organizacionales como el rendimiento laboral (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

Veamos ahora cómo se definen estos 4 factores.

La autoeficacia.- Bandura (1997) define la autoeficacia como “la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros” (p.3). Para Bandura (1997) la autoeficacia no es una creencia generalizada sino relativa a dominios o áreas particulares de funcionamiento, como el trabajo, el deporte o las relaciones sociales. Todavía son escasos los estudios sobre el efecto de la autoeficacia en resultados psicológicos más positivos. Una excepción son los estudios incluidos en un meta análisis realizado por Stajkovic & Luthans (1998) sobre la relación de la autoeficacia y el desempeño, donde llegan a la conclusión de que los empleados son mayores niveles de autoeficacia tienen un mayor desempeño laboral.

La esperanza.- La dimensión esperanza dentro de la psicología positiva posee un desarrollo y soporte teórico y empírico considerable (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010), asociado a la teoría propuesta por Snyder, Irving y Anderson (1991), como un estado motivacional positivo sustentado en un sentido de éxito el cual deriva interactivamente de la voluntad de alcanzar ciertas metas y la consideración de los caminos o rutas a seguir para lograrlas. Los estudios realizados sobre la esperanza han demostrado que este constructo posee una gran validez al momento de establecer correlaciones ya sea en el área clínica, educacional o deportiva. El primer estudio realizado fue el de Luthans, Avolio, Walumbwa y Li (2005), en el cual se estudió el capital psicológico de los trabajadores chinos, explorando su relación con el desempeño. También se estudió la relación entre el Capsi, el desempeño y la satisfacción, encontrando correlaciones positivas (Peterson & Luthans, 2003).

El optimismo.- Seligman (1998) define el optimismo como un proceso cognitivo que implica la expectativa de resultados positivos y unas atribuciones causales externas, temporales, específicas en la interpretación de los acontecimientos malos o negativos y en las atribuciones internas, estables y globales para los eventos buenos o positivos. En el ámbito organizacional, el optimismo de los trabajadores ha sido relacionado con el desempeño laboral. Diversos estudios sugieren que los empleados optimistas, no solo se sienten mejor, sino que también consiguen mejores resultados. Por ejemplo, un estudio realizado por Seligman (1988) mostró que una compañía de seguros que contrató nuevos agentes de ventas optimistas aumentó las ventas en un 37% durante los dos primeros años. Además en el estudio de Luthans et al (2005) realizado con 422 empleados de una fábrica en China, se encontró una relación significativa entre el optimismo y el rendimiento laboral. Y el estudio de Youssef & Luthans (2007) mostró que el optimismo de los

empleados estaba relacionado con su rendimiento, satisfacción y felicidad (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

La resiliencia.- La resiliencia tiene un gran correlato teórico e investigativo en la psicología clínica y positiva, basado en los estudios de niños y adolescentes que lograron superar grandes adversidades, siendo definida como la capacidad de hacer frente a la adversidad o a las situaciones estresantes (Masten, 2001). La resiliencia genera un claro impacto en el desempeño laboral pudiendo ser desarrollada en un nivel individual (Luthans & Youseff, 2004).

Es así que resulta interesante observar la posibilidad de medir el capital psicológico en un contexto diferente a los escenarios laborales, donde surge el constructo y llevarlo a los ambientes educativos de nuestras comunidades cercanas para examinar sus características, así como su relación con el rendimiento escolar de los alumnos.

## ESTUDIO 1

Sujetos.- Se evaluó el capital psicológico de estudiantes de bachillerato cursando el tercer semestre de bachillerato tecnológico en el Centro Educativo Técnico, Industrial y de Servicios (CETIS), ubicado en la ciudad de Nochistlán, Oaxaca. Participaron 27 estudiantes con un promedio de edad de 16 años, 7 del sexo masculino y 20 del femenino. Todos ellos participaron voluntariamente manteniendo su anonimato.

Materiales.- Se utilizó la Escala CAPPSE (Omar, Salessi & Urteaga, 2014), que consta de 16 reactivos con formato Likert de 5 puntos.

Procedimiento.- En una sola sesión, se aplicó el cuestionario de manera grupal, en el escenario del salón de clases. Los datos individuales fueron condensados en una tabla y se promediaron para el grupo.

Resultados.- Se pudieron obtener los niveles de los 4 componentes del capital psicológico del grupo, mismos que se muestran en la Figura 1.

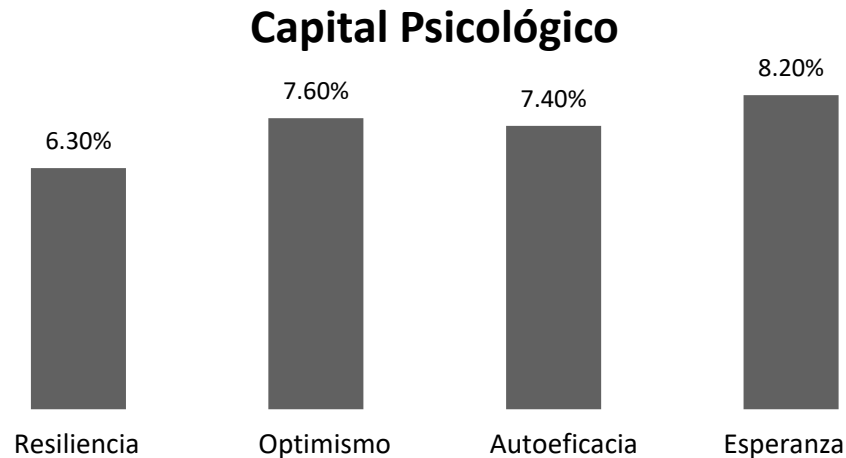


Figura 1.- Capital psicológico del grupo de estudiantes de bachillerato.

## ESTUDIO 2

**Sujetos.-** Fue evaluado el capital psicológico de alumnos de la escuela Telesecundaria No. 234, ubicada en la Colonia América de la Ciudad de Oaxaca de Juárez, que cursaban el Tercer Grado. Participaron 25 estudiantes con un promedio de edad de 14 años, 16 del sexo masculino y 9 del sexo Femenino. Todos ellos participaron voluntariamente manteniendo su anonimato y aportando su calificación promedio en el ciclo lectivo anterior (Segundo Grado).

**Materiales.-** Se utilizó la Escala CAPPSP (Omar, Salessi & Urteaga, 2014), que consta de 16 reactivos con formato Likert de 5 puntos.

**Procedimiento.-** En una sola sesión, se aplicó el cuestionario de manera grupal, en el escenario del salón de clases. Los datos individuales fueron condensados en una tabla y se promediaron para el grupo.

**Resultados.-** Se pudieron obtener los niveles de los 4 componentes del capital psicológico del grupo, mismos que se muestran en la Figura 2. Adicionalmente se obtuvieron los coeficientes de correlación de Pearson para cada factor de la prueba y las calificaciones individuales de los alumnos en el ciclo lectivo anterior (rendimiento académico), mismos que se muestran en la Tabla 1. Para esto se utilizó el software estadístico SPSS v.17.

## Capital Psicológico

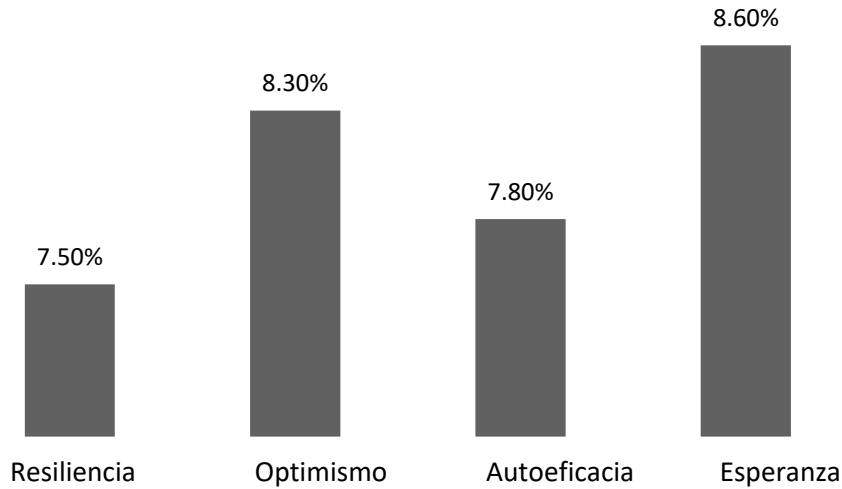


Figura 2.- Capital psicológico del grupo de estudiantes de Secundaria.

Factor constitutivo del CaPsic	Coefficiente de correlación de Pearson
Resiliencia	.899
Esperanza	.388
Optimismo	.374
Autoeficacia	.282

Tabla 1.- Coeficientes de correlación de Pearson entre factores del CaPsic y Rendimiento Académico.

### DISCUSIÓN GENERAL

Los datos obtenidos en los estudios que aquí reportamos son congruentes con los obtenidos previamente en la literatura experimental de la psicología positiva aplicada en los ambientes laborales, donde se ha medido el capital psicológico de los trabajadores y su correlación positiva con su rendimiento laboral. Podemos afirmar, no sin ciertas reservas, que el capital psicológico es una variable que se puede dimensionar y evaluar en los contextos educativos, examinando a los estudiantes, en este caso del nivel medio y medio superior y que, también correlaciona positivamente con el rendimiento académico de los mismos.

La Escala CAPPSCI utilizada para medir el capital psicológico, aunque fue diseñada en Argentina para su uso en trabajadores adultos, mostró sensibilidad y capacidad discriminatoria en

los 4 factores constituyentes del constructo. Los niveles obtenidos para los grupos de alumnos de secundaria y de bachillerato fueron semejantes, lo que abona a la confiabilidad de los datos (Figura 3).

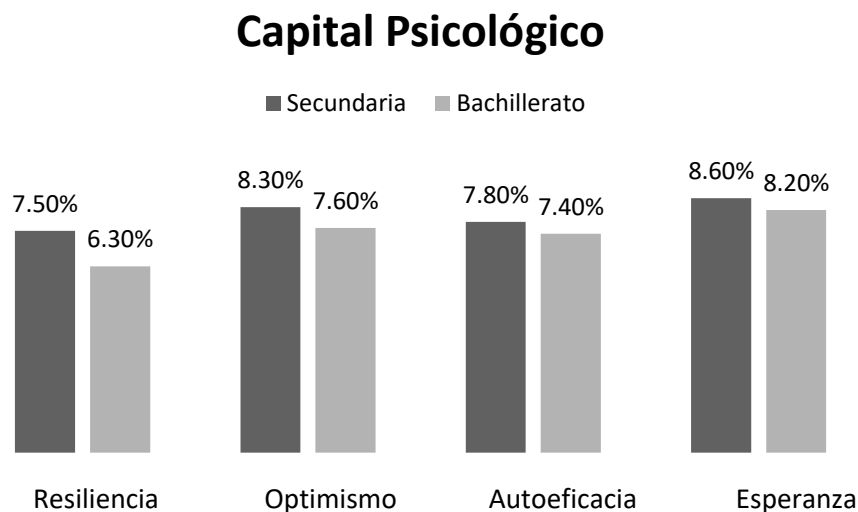


Figura 3.- Comparación de los niveles de capital psicológico de alumnos de secundaria y bachillerato.

También se pudo observar que, en general, en este caso, los niveles de los 4 factores fueron ligeramente superiores para los alumnos de secundaria, lo que nos lleva a pensar en la posibilidad de que el capital psicológico pueda ir disminuyendo conforme a la edad de los sujetos estudiados o conforme a su grado de escolaridad. Esto podría sugerir la necesidad de más estudios en el campo, como sería algún estudio longitudinal o el planteamiento y la valoración de otras variables que afecten al capital psicológico de las personas y con ello a su capacidad de adaptación a los ambientes psicosociales, a su ejecución comportamental y a su vida emocional.

#### BIBLIOGRAFIA

- Azanza, G., Domínguez, A. J. Moriano, J. A. y Molero, F. J. (2014) Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30, 294-301
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman
- Cabezas, A. (2015) Capital Psicológico: un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8:2 – ISSN 2306-0603
- Luthans, F., Luthans, . K. W., & Luthans, B. C. (2004) Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 41(1), 45-50
- Luthans, F. & Youseff, C. M. (2004) Human, social and now positive psychological capital

- management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005) The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organizational Review*, 1, 249-271
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007) Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 3, 321-349
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010) The development of resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67
- Masten, A. S. (2001) Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-239
- Omar, Alicia; Salessi, Solana; y Urteaga, Florencia (2014) Diseño y Validación de la escala CAPPSI para Medir Capital Psicológico. *LIBERABIT: Lima (Perú)* 20(2): 315-323
- Parker, S. (1998) Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- Peterson, S. & Luthans, F. (2003) The positive impact of development of hopeful leaders. *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 26-31
- Seligman, M.E.P. (1991) *Learned Optimism*. New York: Knopf
- Seligman, M.E.P. (1998) *Learned Optimism*. New York, NY: Simon and Schuster
- Snyder, C. R., Irving, L. M., y Anderson, J. R. (1991) Hope and health. Citado por Cabezas (2015)
- Snyder, C. R. (2000) *Handbook of Hope*. San Diego, CA: Academic Press
- Stajkovic, A. D. & Luthans, E. (1998) Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007) Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800