



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

FACULTAD DE HUMANIDADES
Y EDUCACIÓN
Departamento de Psicología

**“CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO COMO PREDICTOR DEL
ENGAGEMENT EN FUNCIONARIOS DEL SERVICIO PÚBLICO
EN LA CIUDAD DE COPIAPÓ”**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
Y EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICÓLOGO.**

PROFESOR PATROCINANTE

DR. RICARDO JORQUERA GUTIÉRREZ

PROFESOR GUÍA

DR. RICARDO JORQUERA GUTIÉRREZ

SEMINARISTAS

SILVANA PAZ BLANCO ARÁN

ROMINA ANDREA FLORES PÉREZ

ÍTALO ANDRÉS GALLARDO ROJAS

COPIAPÓ, AGOSTO 2020

Agradecimientos

Este proyecto de tesis marca la culminación de un largo camino que comenzamos a recorrer hace varios años, el cual estuvo lleno de alegrías, crecimiento personal y profesional, de éxitos y también de fracasos. Es por lo que nos gustaría agradecer a las personas que fueron un apoyo muy importante en todos esos momentos.

En primer lugar, agradecer a nuestras familias por estar siempre a nuestro lado, disfrutando nuestros éxitos, guiándonos y apoyándonos cuando las cosas no resultaron como lo esperábamos.

A nuestros amigos y cercanos, quienes hicieron más ameno este proceso, entregándonos momentos únicos.

De igual manera quisiéramos agradecer a nuestro profesor guía Dr. Ricardo Jorquera por su gran disposición a orientarnos y entregarnos las herramientas para cumplir con este importante proyecto.

Resumen

El objetivo del presente trabajo es determinar los niveles y evaluar la relación de las variables Compromiso con el trabajo y Capital psicológico positivo en trabajadores públicos, así como comprobar si existen diferencias en función de variables sociodemográficas. Para ello, se calcularon coeficientes de correlación de r Pearson y ANOVA a partir de los datos obtenidos mediante la aplicación del Utrech Work Engagement Scale (UWES) y el Psychological Capital Questionnaire (PCQ) en una muestra de 99 trabajadores de instituciones públicas de la comuna de Copiapó y la comuna de Tierra Amarilla. Los resultados obtenidos indican una asociación estadística media de tipo positivo entre los componentes de las dos variables de estudio, siendo de tipo moderado la mayoría. La evidencia encontrada se diferencia medianamente con la teoría. Adicionalmente, se generó un modelo de ecuaciones estructurales para identificar si el capital psicológico positivo es un predictor del Compromiso con el trabajo. Con la generación de este modelo se logra determinar que los niveles de capital psicológico positivo predicen de forma significativa el nivel de compromiso con el trabajo ($\beta=0,87$; $p<0,01$).

Palabras clave: psicología organizacional positiva, capital psicológico positivo, compromiso con el trabajo, trabajadores públicos.

Abstract

The objective of this work is to determine the levels and evaluate the relationship of the variables work engagement and positive psychological capital on public workers, as well as check if exists differences between the social demographics variables. For that, were calculated correlation coefficients from r Pearson and ANOVA from the obtained data through the application of Utrech Work Engagement Scale (UWES) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) on a 99 public institutions workers sample from the Copiapó city and Tierra Amarilla commune. The obtained results indicate a medium statistic association of positive type between the components of the two study variables, being of moderate type the majority. The found evidence is a little bit different with the theory. Further, it was generated a structural equation model to identify if the positive psychological capital is a work engagement predictor. With the generation of this model is possible to determine that the positive psychological capital predicts significantly the work engagement ($\beta=0,87$; $p<0,01$).

Key words: Positive organizational psychology, positive psychological capital, work engagement, public workers.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	9
2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	11
3. OBJETIVOS	14
3.1 OBJETIVO GENERAL	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
4.1. CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO	15
4.1.1. Componentes del capital psicológico positivo	16
4.2. ENGAGEMENT	17
4.2.1. Componentes del <i>engagement</i>	18
4.3. MODELOS RELACIONADOS CON EL ENGAGEMENT Y EL CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO	18
5. METODOLOGÍA	23
5.1. MÉTODO	23
5.2. DISEÑO METODOLÓGICO	24
5.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO	24
5.4. MUESTRA	25
5.5. RECOLECCIÓN DE DATOS	26
5.6. INSTRUMENTOS	27
5.6.1. Encuesta sociodemográfica	27
5.6.2. Escala de capital psicológico positivo (PCQ)	28
5.6.3. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	28
5.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	28

5.8.	DESCRIPCIÓN DE SOFTWARE UTILIZADO	29
5.9.	ASPECTOS ÉTICOS DE RESGUARDO DE INFORMACIÓN	30
6.	RESULTADOS	30
6.1	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS GENERALES	30
6.2	MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES	44
7.	DISCUSIÓN	45
7.1.	LIMITACIONES	48
7.2.	SUGERENCIAS	48
8.	CONCLUSIÓN	49
9.	REFERENCIAS	50
10.	ANEXOS	56
	COMISIÓN EVALUADORA	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnica de análisis utilizada para el cumplimiento de cada objetivo específico	28
Tabla 2 Estadísticos Descriptivos Generales Capital psicológico Positivo	30
Tabla 3 Estadísticos Descriptivos Generales Engagement	30
Tabla 4 Estadísticos Descriptivos y t de student según sexo	31
Tabla 5 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Nivel de Ingresos	32
Tabla 6 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Nivel Educativo	35
Tabla 7 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Tipo de Contrato	38
Tabla 8 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Años de Experiencia en la Institución	40
Tabla 9 Correlaciones	43

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Modelo Demandas y Recursos laborales. Adaptado de Schaufeli y Bakker (2004, p. 297).	19
Ilustración 2 : Modelo de capital psicológico y work engagement propuesto por Sweetman y Luthans (2010).	21
Ilustración 3 : Gráfico Media de Eficacia, según nivel de ingreso.....	34
Ilustración 4 : Gráfico Media de Esperanza, según nivel de ingreso	35
Ilustración 5 : Gráfico Media de Eficacia, según nivel educativo.....	37
Ilustración 6 : Gráfico Media de Esperanza, según nivel educativo	38
Ilustración 7 : Gráfico Media de Resiliencia, según años de experiencia en la institución	42
Ilustración 8 : Modelo Estructural.....	45

1. INTRODUCCIÓN

La presente tesis se circunscribe en el área organizacional, específicamente utilizando la perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva, ya que se abordan variables relacionadas con estados positivos del ser humano.

La psicología Positiva nace desde la necesidad de contrastar tres aspectos claves de la psicología “tradicional” como una crítica a la insuficiencia del modelo médico, un acercamiento a los resultados positivos y la creencia de que tales resultados podrán ser más eficaces a largo plazo en la reducción de los problemas psicosociales (Salanova & López-Zafra, 2011).

Desde la psicología Positiva, una de las críticas hacia el modelo médico es la incapacidad de acercarse a la prevención del trastorno mental, argumentan, que una de las causas de esa incapacidad es que la prevención ha sido entendida desde los aspectos negativos y, por ello, se ha centrado en evitar o eliminar las emociones negativas (Vera-Poseck, 2006). De hecho, los mayores progresos han venido de aquellas perspectivas centradas en la construcción sistemática de competencias, en vez de intentar corregir la debilidad. En este sentido, se ha demostrado que hay fortalezas humanas que pueden actuar como amortiguadores contra el trastorno mental como pueden ser el optimismo, la esperanza o la perseverancia (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Es aquí donde emerge la Psicología Organizacional Positiva que surge de la combinación del concepto de salud integral aplicada al contexto específico del trabajo. Salanova, Llorens y Martínez (2016) la definen como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como de la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de organizaciones para que sean más saludables.

Bajo esta perspectiva surge el concepto de capital psicológico positivo, entendido como el estado de desarrollo positivo de un individuo. Este consta de 4 factores: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). El capital psicológico positivo constituye un estado psicológico caracterizado por la confianza para asumir una tarea desafiante, efectuar atribuciones positivas acerca del resultado de ésta, perseverar en la búsqueda de los objetivos y, salir fortalecido de la adversidad (Luthans et al., 2007). Las fortalezas psicológicas

que integran el constructo (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) se traducen en mayor bienestar y calidad de vida para los trabajadores, al tiempo que potencian la rentabilidad y las ventajas competitivas de las organizaciones (Salessi & Omar, 2017).

A través de esta nueva visión que se centra en potenciar los estados positivos del ser humano surge, en oposición al concepto de “Burnout”, el término *Engagement*. El Burnout se define como: “la sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencia de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” (Grunfeld, 2008). En el equipo de Maslach, Schaufeli y Leiter (1997), se encuentran las primeras iniciativas para proponer un concepto opuesto al Burnout: el work engagement. Esta tendencia coincide con la psicología positiva que sugiere focalizar la atención en las fortalezas y funcionamiento óptimo del individuo (Salanova & Martínez, 2014). El work engagement se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos a las tres dimensiones del burnout (Maslach & Leiter, 2008).

A nivel mundial, el estrés laboral es considerado como una epidemia global. Expertos puntualizan que podría generar ausentismo laboral, disminución de la productividad y del rendimiento individual, lo que podría generar alteraciones del estado de salud, aumento de enfermedades y accidentes en los trabajadores/as (Leka, Griffiths & Cox, 2018; Petreanu, Iordache & Seracin, 2013). Lo expuesto a nivel mundial no dista de lo que sucede en Chile. De hecho, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) indica que el 48% de las licencias médicas son por causa de enfermedades profesionales asociadas a problemas de la salud mental, entre ellos, el estrés (Miranda, 2014).

El principal objetivo de este estudio es buscar la relación entre las variables Capital Psicológico Positivo y *Engagement* en trabajadores de instituciones públicas de las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla, para investigar respecto a una realidad hasta ahora poco conocida, pero muy importante en sus implicancias, por lo que debería ser considerada en las estrategias de prevención de la salud mental y la promoción del bienestar de los trabajadores.

Para lograr los propósitos de esta investigación, el presente trabajo adopta la naturaleza de un estudio correlacional, ya que su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que

existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

El siguiente informe está compuesto por ocho capítulos. En el capítulo número dos se realiza una definición detallada del problema de investigación, además del estado actual del tema a abordar. En el capítulo tres, se explicitan los objetivos generales y específicos de la investigación. En el cuarto capítulo se describen conceptos claves del estudio y los lineamientos teóricos que permiten comprender de manera detallada y sintetizada las teorías que dan sustento a la intervención. En el capítulo cinco, se describe el diseño metodológico para el cumplimiento de los objetivos, la muestra, técnicas de análisis de datos y aspectos éticos a resguardar. En el capítulo seis se presentan los resultados obtenidos. En el capítulo siete se redacta la discusión y finalmente en el capítulo ocho, se describen las conclusiones de la investigación.

2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El problema por investigar en el proyecto de tesis está enmarcado en el área de psicología organizacional, la cual está encargada de estudiar el comportamiento y aspectos psicológicos de las personas dentro de una organización. Debido a los intereses de los investigadores, la problemática se abordará específicamente desde la Psicología Organizacional Positiva (POP), ya que propone una metodología novedosa para las organizaciones, donde predominan los aspectos positivos de cada persona, de tal manera que los empleados se transforman en colaboradores que generan más compromiso en sus organizaciones (Klinar, 2011).

Dentro de esta psicología, se encuentran los conceptos principales de esta investigación: Capital Psicológico Positivo (desde ahora en adelante CPP) y *Engagement* (desde ahora en adelante EG), donde ambos pertenecen a variables psicológicas cualitativas que contribuyen al desarrollo integral positivo del ser humano a nivel personal, organizacional y social. A partir de esta tendencia y enfoque en el factor cualitativo, Luthans et al. (2007) describen el CPP como un estado que se caracteriza por: la confianza para llevar a cabo con éxito una tarea desafiante, hacer una atribución positiva sobre el éxito actual y futuro, fortalecerse en la adversidad y perseverar en la búsqueda de objetivos hacia el éxito, conformándose así por cuatro factores: autoeficacia, resiliencia, esperanza y optimismo. Por otro lado, el EG se puede definir como:

Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, más que un estado específico y momentáneo, el EG se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado a un objeto, evento o situación particular. (Salanova & Schaufeli, 2009, p.66)

Ya es conocido que, el trabajo proporciona salud física, mental, entretenimiento, prestigio y contactos sociales, además de ser una fuente de realización personal (Gamero, 2003). Por el contrario, si existe una insatisfacción laboral con relación al trato, el contexto, o la carga de funciones del empleado, esto generará síntomas que mermarán los aspectos mencionados con anterioridad, colocando a éste en un estado de estrés contraproducente, ansiedad y depresión, que finalmente se verá reflejado en ausentismo, enfermedad, y eficiencia en su desempeño (Alonso, 2008).

En el contexto político nacional, no se han generado avances significativos en cuanto a leyes que tienen como objetivo promover la salud mental del trabajador. Actualmente se cuenta con:

- La Ley N.º 16.744, de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (1968): Considera un seguro de carácter obligatorio pagado por el empleador, que contempla tanto prestaciones médicas como compensaciones económicas.

Esta ley fue creada, pensando en accidentes físicos en el trabajo y con el paso de los años, se agregaron patologías de salud mental, pero posee diversas dificultades al momento de aplicarse a este tipo de problemáticas. La ley 16.744 establece que el tipo de relación causal entre estresor y enfermedad debe ser directa, en el campo de las enfermedades mentales, establecer dicha relación es complejo, porque los trastornos están determinados por factores biológicos, biográficos, psicológicos y sociales (Almonte, Mena, Ortiz & Osorio, 2016). A juicio de los investigadores, es un desafío pendiente para el país contar con un sistema de salud laboral que garantice a los trabajadores el poder desenvolverse en condiciones que no solamente busquen no deteriorar su salud mental, sino que potencie su desarrollo psíquico y emocional.

Según diversos estudios en la actualidad, las variables CPP y EG producen estados positivos en los trabajadores y en los resultados de la organización, pero existen pocas

investigaciones sobre si el CPP puede predecir el nivel de EG. Algunas de las investigaciones realizadas sobre estas variables son:

La de Chen (2015) donde se realizó un estudio correlacional en una empresa de telecomunicaciones en Taiwán, demostrando que la variable CPP tiene una relación positiva con el EG. Otra investigación es la de Simons y Buitendach (2013), que tenía como propósito determinar la relación entre el capital psicológico, el compromiso laboral y el compromiso organizacional, arrojó que las variables estudiadas en empleados de un centro de llamadas poseían una relación significativa. La investigación de De Waal y Pienaar (2013) que buscaba la relación causal entre compromiso laboral y el capital psicológico, ellos identificaron que existía una relación positiva entre las variables mencionadas. Como indican Viseu, Rus y De Jesús (2015), en su investigación que buscaba la influencia de la justicia y la salud organizacional con el nivel de compromiso laboral en un grupo de docentes portugueses, el capital psicológico positivo y satisfacción laboral se asocia positivamente con engagement. En España Freire (2016) midió las mismas variables en un grupo de profesorado universitario, obteniendo los mismos resultados. En Latinoamérica existen pocos estudios respecto a la relación entre las variables de estudio, como es el caso de Tellez (2017) quien indica la existencia de una correlación significativa y directa entre los niveles de compromiso con el trabajo y de capital psicológico.

Debido a la escasa información encontrada sobre cómo el CPP puede tener un valor predictivo sobre el nivel de EG, la presente investigación tiene como propósito realizar un análisis de estas variables en dos comunas de la región de Atacama.

En referencia al contexto actual, el presente estudio se sitúa en 34 instituciones del servicio público de la comuna de Copiapó y la comuna de Tierra Amarilla, III Región de Atacama, Chile. Según el Observatorio Regional (2019), la gran cantidad de trabajadores públicos en la región de Atacama se concentran en Copiapó y Vallenar con el 86% de funcionarios. Las instituciones de servicio público y sus funcionarios participantes en esta investigación cumplen con diferentes roles fundamentales para el bienestar de la comunidad, relacionadas a temas judiciales, leyes, orden público, asuntos financieros, educación, salud, vivienda, urbanización, medio ambiente, recreación, desarrollo social, entre otras labores.

Como se mencionó con anterioridad, los trabajadores públicos participantes de la investigación son encargados de recibir y atender las necesidades de las personas, y se encuentran

constantemente en contacto con problemáticas de diferente índole. Debido a las problemáticas mencionadas anteriormente, se convierte en una necesidad investigar acerca de las variables positivas de los trabajadores públicos, como lo son el CPP y el EG, además de cómo se relacionan entre sí. Conocer esta relación predictiva permitirá crear posibles estrategias de intervención que potencien el CPP de los trabajadores, fomentan un alto nivel EG, lo que fortalece el desarrollo integral de los funcionarios, las organizaciones y el bienestar de la comunidad en general.

La investigación está basada en un estudio de tipo correlacional, ya que busca establecer la relación entre las variables CPP y EG. Tiene como finalidad proporcionar información y ampliar el conocimiento científico, sobre la relación entre CPP y EG que se llevará a cabo en funcionarios públicos de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla. Durante la revisión bibliográfica, se observó que hay diversas investigaciones sobre las variables, pero donde se les estudia por separado, por lo tanto, el estudio a realizar será un aporte teórico al contenido debido a la escasa indagación sobre el tema de la relación entre las variables CPP y EG.

Entonces, a raíz de lo expuesto anteriormente, la pregunta de investigación sería la siguiente: ¿Es la variable Capital Psicológico Positivo un predictor de la variable *Engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- Establecer un modelo predictivo del capital psicológico positivo sobre la variable *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y describir los niveles de capital psicológico positivo en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

- Identificar y describir el nivel de *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.
- Correlacionar los niveles de capital psicológico positivo y *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.
- Determinar si la variable capital psicológico positivo predice los niveles de *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

El CPP es un concepto relativamente reciente en el área de la psicología organizacional, el que se origina de un nuevo paradigma desde la Psicología Positiva. Este término es entendido como:

Un estado psicológico positivo de desarrollo que se caracteriza por: (1) tener confianza (autoeficacia) para hacer el esfuerzo necesario y conseguir el éxito en tareas desafiantes; (2) hacer atribuciones positivas (optimismo) para obtener el éxito en el presente y futuro; (3) perseverar en los objetivos y, cuando sea necesario, orientarlos (esperanza) para alcanzar el éxito; y (4) cuando aparezcan los problemas y adversidades, resistir y recuperarse (resiliencia) para lograr el éxito. (Luthans, Youssef & Avolio, 2015, p.2)

De esta manera, las características del CPP se convierten en recursos personales que favorecen las conductas relacionadas con la flexibilidad, la creatividad, la apertura hacia la información y el desempeño laboral (Vásquez & Hervás, 2008). Estos recursos que componen el CPP son factores fundamentales, conocidos como: optimismo, autoeficacia, esperanza y resiliencia.

4.1.1. Componentes del capital psicológico positivo

El optimismo puede ser entendido desde dos perspectivas teóricas distintas, aunque complementarias. Una de estas teorías la plantea Peterson y Seligman (1984), quienes proponen un estilo explicativo optimista-pesimista. Las personas más optimistas serían aquellas que formulan sus expectativas atribuyendo el resultado de los fenómenos desfavorables a causas externas y de carácter inestable o contingente, en un dominio determinado. Contrario a lo anterior, aquellas personas pesimistas tienden a atribuir las causas de los acontecimientos negativos a factores estables, globales e internos, considerando dichos acontecimientos ubicuos, permanentes e incontrolables (Seligman, 2007). Por otro lado, se encuentra el enfoque teórico del optimismo disposicional de Scheier y Caver (1987), postulando que el optimismo es la tendencia a esperar que en el futuro ocurran eventos positivos y el pesimismo se refiere a la expectativa de que ocurran eventos negativos. Además, estas expectativas son consideradas como disposiciones que permanecen estables, es decir, rasgos.

En segundo lugar, la autoeficacia se define según Bandura (1997), “como la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros” (p.3). Según la Teoría Social Cognitiva propuesta por dicho autor, las fuentes principales de la autoeficacia son: 1) Experiencias de éxito, 2) Experiencias vicarias, 3) Persuasión verbal y 4) Estados emocionales y fisiológicos (Bandura, 1986). Las experiencias de éxito hacen referencia a que el éxito repetido en diferentes tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia. La experiencia vicaria se refiere al hecho de que al ver a la gente con características semejantes a las propias tener éxito debido a su esfuerzo, las creencias de los observadores de que ellos también poseen las competencias necesarias para lograr el éxito (Azanza, Domínguez, Moriano & Molero, 2014). La persuasión verbal se entiende como lo que otros opinan acerca de nuestro desempeño (Prieto, 2006). El hecho de que los otros confíen en nuestra capacidad para llevar a cabo una tarea concreta favorece la autoeficacia, mientras que las dudas sobre nuestra competencia pueden disminuir la confianza que poseemos en nuestras capacidades (Bandura, 1997). Por último, el estado emocional y fisiológico de las personas también contribuyen a aumentar la confianza de las personas. Un estado psicológico positivo puede vigorizar los procesos cognitivos, por lo contrario, una persona con un estado psicológico

experimentará desesperanza, impotencia y pesimismo, deteriorando la eficacia (Luthans et al., 2007).

La esperanza, según Snyder, Feldam, Shorey y Rand (2002), es definida como un estado positivo de motivación que se basa en contar con la energía dirigida a alcanzar un objetivo concreto y, por otro lado, en la capacidad para planificar las vías que lleven al mismo. Esta teoría apoya la idea de que la esperanza es un estado cognitivo en el que la persona establece objetivos desafiantes y expectativas realistas, que intenta conseguir sus objetivos a través de la determinación y percepción de control interno, mientras es capaz de generar vías alternativas (Luthans et al., 2015). En términos generales, es necesario contar con un elevado nivel de fuerza de voluntad, como poseer la capacidad de generar vías, para alcanzar los objetivos propuestos.

Como último componente se encuentra la resiliencia, la cual se considera como la capacidad para recuperarse de la adversidad, el conflicto y/o el fracaso o incluso de acontecimientos de carácter positivo, el progreso y mayor responsabilidad (Luthans, 2002). Es decir, se considera como un enfrentamiento del individuo contra la adversidad, una capacidad de superación, con altos niveles de autoconfianza, orientación al logro y flexibilidad (González, 2010).

4.2. ENGAGEMENT

El *engagement*, al igual que el CPP, es un concepto prácticamente actual. Es definido por primera vez por Kahn (1990), como el aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles en el trabajo, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles. También se expresa como: un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por altos niveles de vigor, dedicación y absorción. Es un estado afectivo-cognitivo persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta particular (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2000). Por otro lado, Maslach y Leiter (2008) plantean que el EG y el *burnout* son asumidos como polos opuestos, en el cual el burnout representa el polo negativo y el EG el polo positivo. Al contrario de los que padecen *burnout*, los trabajadores con EG tienen un sentido de conexión energética y afectiva con las actividades de su trabajo y se perciben a sí mismos con las capacidades suficientes para afrontar las demandas de su actividad (Schaufeli & Bakker, 2003).

4.2.1. Componentes del *engagement*

Salanova y Schaufeli (2009) plantean que el EG se encuentra compuesto por tres factores; vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por los niveles elevados de energía y resistencia mental al momento de trabajar, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando hay dificultades presentes (Flores, Fernández, Juárez, Merino & Guimet, 2015). Dicho factor se evalúa mediante ítems que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2003).

La dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, un trabajador dedicado tiende a estar involucrado fuertemente en sus actividades laborales, además de poseer altos niveles de reto e inspiración por su trabajo (López & Orellana, 2013). Por lo tanto, esta variable se evalúa mediante ítems que hacen referencia al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2003).

Por último, se encuentra la absorción, la cual se produce cuando la persona está totalmente concentrada e inmersa en su trabajo, el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas (Córdoba, 2015). Por ende, este último factor es medido mediante ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor (Schaufeli & Bakker, 2003).

4.3. MODELOS RELACIONADOS CON EL ENGAGEMENT Y EL

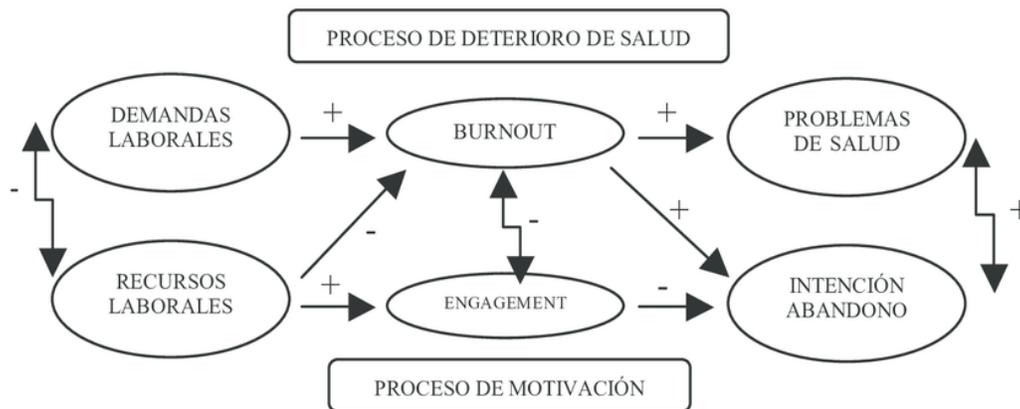
CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO

Según Schaufeli (2012), hasta ahora el modelo más utilizado para estudiar el EG ha sido el Modelo de Demandas y Recursos Laborales o MDRL (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). El MDRL propone un marco teórico orientado al estudio de las organizaciones

que integra dos líneas independientes de investigación en el ámbito laboral, la investigación en estrés que alcanza su punto más crítico en el desarrollo del *burnout* en el trabajo, y la investigación en motivación que encuentra su máximo nivel en el desarrollo del EG en el trabajo (Demerouti & Bakker, 2011).

Este modelo explicativo parte de la base de que la presión laboral (que llevada a un extremo se convierte en *burnout*), y su contraposición, el EG, pueden ser producidos por dos grupos de condiciones laborales: las demandas y los recursos laborales (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Ilustración 1: Modelo Demandas y Recursos laborales. Adaptado de Schaufeli y Bakker (2004, p. 297).



Las demandas son las características de la organización, que requieren de un esfuerzo físico o psicológico por parte del trabajador para que sean realizadas, siendo los recursos necesarios para hacer frente a las demandas. Dichos recursos, son funcionales para la consecución de los objetivos, reducir las demandas laborales y sus implicaciones fisiológicas y psicológicas y, por último, estimulan el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Demerouti, Bakker & Bulters, 2004).

Es posible considerar el capital psicológico positivo como uno de los recursos mencionados anteriormente, ya que posee un potencial motivacional que permite el incremento del EG en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009). También, Bakker & Demerouti (2008) toman como base el trabajo de Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, (2007), en el que se expande el modelo de Recursos y Demandas y demuestran que los recursos laborales y personales

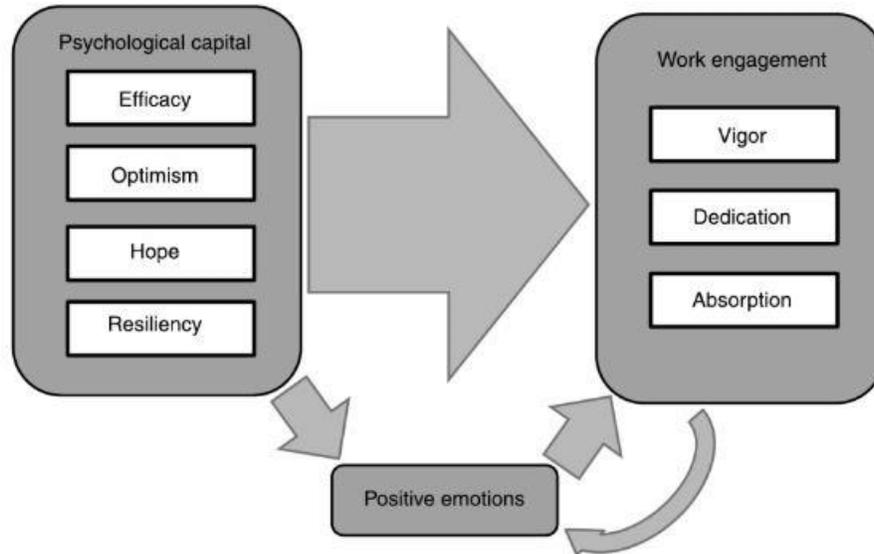
están relacionados mutuamente, y que los recursos personales pueden ser predictores del EG de manera independiente (Xanthopoulou et al., 2007).

Sweetman y Luthans (2010) proponen que la eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (componentes del CPP), están directamente relacionados con los componentes del EG (vigor, dedicación y absorción). Aun así, la relación entre el EG y el CPP tiene incluso mayor poder predictivo que las relaciones entre sus diferentes componentes. El nivel de CPP general ha mostrado que tiene un impacto directo en algunas dimensiones del EG reduciendo el cinismo y creando las condiciones necesarias para la absorción.

La propuesta de Sweetman y Luthans es que, como los componentes del CPP están de una forma u otra relacionados, se desarrollan unos sobre los otros creando una sinergia de recursos que llevan al EG de los trabajadores. De esta forma, la mentalidad de los trabajadores se va ampliando, haciendo que los mismos tengan mayor energía y EG de lo que sería posible con niveles más bajos de capital psicológico. Estos autores además proponen que altos niveles de recursos psicológicos aumentan la probabilidad de que las personas pongan en riesgo esos recursos por su potencial de aprovechamiento, que puede aumentar aún más los recursos adicionales, llevando a una espiral de mayores ganancias.

En definitiva, los cuatro componentes del CPP actuando sinérgicamente podrían ser un potente predictor de las dimensiones del EG, por lo que el capital psicológico sería clave a la hora de desarrollar el EG. Dado que ambos son “tipo-estado” y desarrollables, las intervenciones para fomentar el capital psicológico podrían incrementar el EG, así mismo, el desarrollo del CPP, que normalmente se hace a través de micro intervenciones (Luthans & Youssef, 2007), puede influir en otros recursos que a su vez incrementen el EG, es por ello que Sweetman y Luthans (2010) proponen un modelo en el que el capital psicológico influye en el EG además de directamente, a través de las emociones positivas.

Ilustración 2 : Modelo de capital psicológico y work engagement propuesto por Sweetman y Luthans (2010).



Respecto a la mediación de las emociones positivas, existe alguna investigación previa, como la de Avey, Wersing y Luthans (2008). En ese estudio se encontró que las emociones positivas median la relación entre el CPP y la actitud de EG. Así, los empleados con mayores niveles de CPP es más probable que presenten más emociones positivas y, de esta forma, más EG. Tal y como explican Sweetman y Luthans (2010).

En el modelo emociones positivas, las emociones positivas son consideradas como un subproducto del capital psicológico positivo. La naturaleza positiva del CPP puede desencadenar estados afectivos positivos que facilitan la ampliación de los repertorios de pensamiento-acción, el cual conlleva una mayor creatividad y una visión más amplia sobre temas del trabajo. A su vez, las emociones positivas pueden facilitar la construcción y restauración de recursos físicos, sociales y psicológicos previamente agotados (Fredrickson, 2001, 2009).

Respecto a los resultados empíricos que dan sustento a la presente investigación encontramos los hallazgos de Simons y Buitendach (2013) quienes realizaron una investigación en la cual midieron la relación entre CPP, EG y compromiso organizacional entre los empleados de un centro de llamados en Sudáfrica. Para esto utilizaron una encuesta de tipo transversal aplicada a 106 empleados.

Con la finalidad de conocer la relación existente entre dichas variables, los investigadores aplicaron los siguientes instrumentos de medición: cuestionario demográfico, cuestionario de capital psicológico (PCQ), escala de compromiso laboral de Utrech (UWES) y el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ). Los resultados principales arrojaron que existe una relación positiva y significativa entre CPP, EG y Compromiso Organizacional. Sin embargo, EG sería el único predictor de la variable compromiso organizacional, por otro lado, el estudio destaca la importancia de subdimensión “optimismo” de CPP, en el desarrollo del EG y el compromiso laboral de los empleados. Igualmente, De Waal y Pienaar (2013) buscaban la relación causal entre EG y CPP, en una fábrica de productos químicos, para esto realizaron un estudio longitudinal, definido como la experiencia de la población a lo largo del tiempo.

Para esto se creó una encuesta, la cual contenía la UWES y una medida de CPP, la fábrica contaba con 1003 empleados, de los cuales participaron 163 en la encuesta. Los resultados revelaron que el CPP, no predice el EG. Sin embargo, existe evidencia de que los niveles iniciales de EG de los empleados predicen el CPP posterior.

Por otra parte, existe un estudio realizado por Tellez (2017), el cual midió los niveles de CPP y EG en una empresa colombiana líder en el sector de construcción, utilizó un diseño de estudio transversal de alcance correlacional, para esto aplicó los siguientes cuestionarios: UWES y PCQ en 76 trabajadores. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa entre CPP y EG. Sin embargo, los niveles de optimismo de la dimensión CPP no correlacionan significativamente con los componentes de EG.

Es relevante mencionar que las organizaciones esperan que sus empleados adopten un enfoque proactivo, muestren iniciativa, desarrollen un sentido de responsabilidad y se comprometan con la ejecución de estándares de alto rendimiento (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Sin embargo, el orden temporal entre CPP y el EG no se ha investigado exhaustivamente, aunque algunos autores han teorizado sobre una probable relación recíproca (Bakker, Schaufeli, Demerouti & Euwema, 2007; Sweetman & Luthans, 2010). Por lo tanto, todavía se desconoce si el EG predice a, o es la consecuencia o interactúa recíprocamente con el CPP de los trabajadores.

En definitiva, a través de este marco teórico es posible visibilizar diferentes modelos y teorías que explican la relación entre las variables EG y CPP, pero también se visibiliza la necesidad de investigar por qué se relacionan y la manera en cómo funciona esta relación.

5. METODOLOGÍA

5.1. MÉTODO

El enfoque utilizado en la presente investigación es el método cuantitativo, debido a que se utiliza la recopilación de información para luego responder a las preguntas de investigación, mediante el uso de estrategias estadísticas basadas en la medición numérica (Hernández et al., 2010).

El positivismo y post positivismo son los paradigmas que guían la investigación cuantitativa, los cuales tienen como objeto explicar el fenómeno estudiado, para en una última instancia, predecirlo y controlarlo (Guba & Lincoln, 1994).

Hernández et al. (2010) hacen un resumen de las características del paradigma post positivista, en donde afirman que en éste la realidad puede ser conocida de forma imperfecta, el investigador puede formar parte del fenómeno de interés, el objeto de estudio influye al investigador y viceversa, que sus valores o tendencias pueden influir en su investigación, siempre existirá un nivel de error en las mediciones del fenómeno que se realicen y los hallazgos deben estar comprobados con fundamentos teóricos que los respalden.

Se utilizó un tipo de estudio correlacional, ya que la finalidad de la investigación es conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, concretamente el estudio de la relación entre las variables CPP y EG (Hernández et al., 2010).

5.2. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente estudio contó con un diseño no experimental de tipo transversal, el cual consiste en observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández & Baptista, 2006). Los diseños de investigación transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2006). Se utiliza este diseño debido a que las variables de estudio no fueron manipuladas de forma intencional, fueron estudiadas en un solo momento en el tiempo, además, contó con un alcance correlacional-causal, ya que buscó explicar la relación entre las variables (Hernández et al., 2010).

Para el logro de los objetivos propuestos en la investigación es necesario seguir una serie de pasos que se relatan a continuación: (1) Identificar y describir los niveles de CPP y los niveles de EG, a través del análisis de los estadísticos descriptivos generales de cada variable, (2) Identificar las relaciones existentes entre el EG y el CPP y entre sus respectivos componentes, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, (3) Generar un modelo estructural predictivo de la variable CPP, sobre la variable EG.

5.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS

VARIABLES DE ESTUDIO

El capital psicológico positivo es un estado de desarrollo psicológico individual que se caracteriza por: (a) tener confianza (eficacia) para asumir y realizar el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles; (b) hacer atribuciones positivas (optimismo) sobre el éxito actual y futuro; (c) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, redireccionar los caminos hacia dichas metas (esperanza) para tener éxito; y (d) cuando uno se vea acosado por los problemas y adversidades, mantenerse y recuperarse (resiliencia) para alcanzar el éxito (Luthans et al., 2007). Es posible medirlo a través de sus dimensiones (eficacia, optimismo, esperanza y resiliencia), obteniendo puntuaciones mediante el Cuestionario PCQ (Psychological Capital Questionnaire), el cual fue adaptado por Azanza et al. (2014). Las preguntas del cuestionario están distribuidas de

acuerdo con las dimensiones de la variable, la pregunta 1 a 6 corresponden a la dimensión de eficacia, 7 a 13 corresponden a esperanza, desde 14 a 18 se miden los niveles de resiliencia y desde 19 a 24 optimismo.

El *engagement* es un estado mental positivo el cual se relaciona con el trabajo, caracterizado por tres dimensiones: (a) vigor, que refiere a altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, aunque se presenten dificultades, (b) dedicación, centrada en la alta implicación laboral, junto con la manifestación de sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo y absorción y (c) absorción, que alude a la persona que está totalmente concentrada en su trabajo, el tiempo le con rapidez y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración (Schaufeli et al., 2002). Esta variable es posible medirla mediante el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale), desarrollado por Schaufeli y Bakker (2003), donde están incluidas las dimensiones descritas con anterioridad, para posteriormente puntuarlas según corresponda. En este cuestionario las preguntas están distribuidas de la siguiente forma: la dimensión vigor está compuesta por la pregunta número 1, 4, 8, 12, 15, 17, dedicación agrupa las preguntas 2, 5, 7, 10, 13 y absorción las preguntas 3, 6, 9, 11, 14, 16.

5.4. MUESTRA

Como se mencionó anteriormente, la presente investigación se hizo en base a trabajadores de servicio público pertenecientes a la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla. Dentro de los criterios de inclusión se consideró: (1) que los trabajadores pertenezcan a una institución pública y (2) que dicha institución se encuentre en la comuna de Copiapó y/o en la comuna de Tierra Amarilla.

El instrumento para el presente estudio fue respondido por un total de 99 participantes distribuidos en 68 mujeres y 31 hombres en un rango de edad entre los 23 a 66 años. En cuanto al nivel educacional, 15 de los participantes indicaron tener enseñanza media completa, 15 respondieron tener un técnico profesional de nivel superior, 59 ser titulados universitarios y 9 haber realizado un postgrado. Según el tipo de contrato que presentan en su lugar de trabajo, 23 señalaron ser honorario, 33 ser planta y 43 estar bajo un contrato tipo contrata. Además, 19

participantes indicaron llevar menos de 2 años en su lugar de trabajo, 23 respondieron que pertenecen a su institución entre 2 y 5 años, 26 funcionarios señalaron llevar entre 5 y 10 años y por último, 31 participantes indicaron tener más de 10 años de antigüedad. De acuerdo con el nivel de ingresos de los participantes, 5 de ellos señalaron que su sueldo no supera los \$280.000, 18 indicaron tener ingresos entre los \$280.000 a \$550.000, 39 funcionarios respondieron recibir una paga entre los \$550.000 a \$1.000.000, 30 contestaron tener un ingreso entre \$1.000.000 a \$2.000.000 y finalmente, 7 señalaron recibir más de \$2.000.000.

Se utilizó un muestreo no probabilístico con el total de la muestra de funcionarios públicos pertenecientes a las siguientes instituciones: Corporación de Asistencia Judicial, Universidad de Atacama, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Servicio de Salud Atacama, Ilustre Municipalidad de Copiapó, Servicio de Impuestos Internos, Ministerio de Obras Públicas, Servicio de Vivienda y Urbanización, Servicio Nacional de Menores, Corporación Nacional Forestal, Ilustre Municipalidad de Tierra Amarilla, Servicio de Registro Civil e Identificación, Tesorería General de la República, Seremía de Desarrollo Social y Familia, Defensoría Penal Licitada, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior, Ejército de Chile, Hospital Regional Copiapó San José del Carmen, Carabineros de Chile, Departamento de Administración de Educación Municipal, Policía de Investigaciones de Chile, Servicio de Gobierno Interior, Gobierno Regional de Atacama, Instituto Comercial Copiapó, CESFAM Salvador Allende, CESFAM Palomar, Escuela Marta Aguilar Zerón, Escuela Luis Uribe, Escuela Vicente Sepúlveda Rojo, Liceo José Antonio Carvajal, Escuela Bruno Zavala Fredes, Escuela El Chañar, Liceo Tecnológico Copiapó y Liceo Fernando Ariztía Ruiz.

5.5. RECOLECCIÓN DE DATOS

Inicialmente el procedimiento de recolección de datos se haría a través de un acercamiento a las instituciones públicas, aquí se planificaron reuniones con la finalidad de dar a conocer a los directivos y trabajadores, sobre los temas de la investigación y la relevancia de la misma, pero debido a la situación de pandemia mundial fue necesario modificar este procedimiento, y se consideró como una mejor opción realizar la aplicación de los instrumentos a través de formularios Google, una aplicación de administración de encuestas en línea. Este procedimiento constó de las siguientes etapas:

a) Etapa 1: Para comenzar la recolección de datos, fue necesario crear el formulario de Google que incluía las preguntas de los dos instrumentos seleccionados, además se agregó una breve encuesta sociodemográfica, un consentimiento informado e información respecto a la finalidad de la investigación. Este formulario fue corregido minuciosamente para evitar cualquier error.

b) Etapa 2: Una vez ejecutada la etapa anterior, se realizó la técnica de muestreo no probabilístico denominada bola de nieve, la cual permite elegir determinadas personas que presentan las características necesarias, donde una vez identificadas con la información se les pide que ubiquen a otros miembros de la misma población de estudio. La muestra se genera de forma progresiva, resultado de que cada sujeto proponga a otras personas que conozca (Mejía, 2000). Dicho formulario fue compartido mediante redes sociales para que pudiera ser contestado.

c) Etapa 3: Luego de la aplicación de los instrumentos, el formulario de Google entrega una serie de resultados, para facilitar el manejo de estos datos se utilizan los resultados entregados en una plantilla de Microsoft Excel, para finalmente trasladarlos al software que se utilizará para realizar los análisis estadísticos.

5.6. INSTRUMENTOS

Como se mencionó anteriormente, los instrumentos fueron aplicados a través de un formulario de Google, a la muestra de funcionarios y funcionarias del servicio público de la ciudad de Copiapó y la comuna de Tierra Amarilla. Para la presente investigación, se utilizaron dos escalas de tipo Likert que abordan las variables CPP Y EG, además se incluye un consentimiento informado y una breve encuesta de recopilación de datos sociodemográficos. Esto con la finalidad de ordenar los datos obtenidos de la manera más adecuada, poder comparar datos socio demográficos con los niveles de CPP Y EG obtenidos de la muestra, y además responder las interrogantes que se presentan en la investigación.

5.6.1. Encuesta sociodemográfica

Se utilizó una encuesta sociodemográfica de elaboración propia, la cual consideró los siguientes factores: nombre de la institución pública donde trabaja, sexo, edad, estado civil, nivel

de ingresos económicos, nivel educacional, tipo de contrato, y por último el tiempo de trabajo en la institución donde ejerce actualmente. La encuesta sociodemográfica es un instrumento que permite la recopilación de datos relevantes de la muestra objetivo, logrando abordar diversas características presentes en ella como la edad, sexo, entre otros factores (Rodríguez, Lanborena y Pereda, 2008).

5.6.2. Escala de capital psicológico positivo (PCQ)

Para medir los niveles de CPP, se utilizó la escala desarrollada por Azanza et al. (2014), el cuestionario está conformado por 24 ítems y consta de cuatro dimensiones: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (6 ítems cada una). Los datos obtenidos en el estudio realizado por Azanza et. al, (2014), muestran que existe validez discriminante entre los constructos, así como una adecuada validez discriminante y convergente. El instrumento posee un formato de tipo Likert donde las puntuaciones oscilan desde uno (“Muy en desacuerdo”) a seis (“Muy de acuerdo”).

5.6.3. Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Para medir los niveles de EG, se utilizó la adaptación española del Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli, et al. (2002). El mismo está conformado por 17 ítems distribuidos en tres dimensiones denominadas: Vigor (6 ítems), Dedicación (5 ítems) y Absorción (6 ítems). El instrumento posee un formato de tipo Likert donde las puntuaciones oscilan desde 0 (“Nunca”) a 7 (“Siempre”).

5.7. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 1 *Técnica de análisis utilizada para el cumplimiento de cada objetivo específico*

Objetivos específicos	Técnica de análisis
-----------------------	---------------------

1. Identificar y describir los niveles de capital psicológico positivo de los participantes de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Estadísticos descriptivos generales del CPP y de las dimensiones que lo componen - <i>t</i>-Student y ANOVA de un factor para comparar medias de las dimensiones
2. Identificar y describir los niveles de <i>engagement</i> , de los participantes de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Estadísticos descriptivos generales del EG y de las dimensiones que lo componen. - <i>t</i>-Student y ANOVA de un factor para comparar medias de las dimensiones
3. Correlacionar los niveles de capital psicológico positivo y <i>engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Coeficiente de correlación de Pearson
4. Generar un modelo predictivo de la variable capital psicológico positivo, sobre la variable <i>engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de ecuaciones estructurales

5.8. DESCRIPCIÓN DE SOFTWARE UTILIZADO

Para realizar el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22.0, el cual posibilita generar diversos análisis con respecto a las variables de estudio. Este software permite estudiar de manera profunda los datos, por medio de una completa gama de herramientas estadísticas, proporcionando las respuestas que las hojas de cálculo y las bases de datos no pueden facilitar, además de presentar los resultados en formato de tablas de excelente calidad o bien en forma de gráficos (Quezada, 2014).

5.9. ASPECTOS ÉTICOS DE RESGUARDO DE INFORMACIÓN

Como resguardo ético, la investigación asegura absoluta confidencialidad de los datos obtenidos de la muestra, es por eso que la investigación buscó la participación voluntaria y anónima de cada uno de ellos, lo cual se detalla explícitamente en el consentimiento informado (ANEXO), junto a los objetivos y procedimientos de la presente investigación, se agregó un correo electrónico del profesor tutor para aclarar posibles dudas o solicitar devolución de la información, para asegurar la participación voluntaria de la muestra se solicitó una firma virtual de consentimiento.

6. RESULTADOS

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos tras aplicar los instrumentos mencionados con anterioridad a una muestra total de 99 trabajadores del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

6.1 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS GENERALES

En la tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos generales de las dimensiones que componen el CPP. La dimensión con la media más alta fue optimismo con 4.99 lo que indica una tendencia a ver o juzgar las cosas en su aspecto más positivo, es seguido por la dimensión eficacia con 4.94, en tercer lugar, encontramos resiliencia con 4.93 y el puntaje con la media más baja fue esperanza con 4.80, cómo es posible observar la desviación estándar se mantiene baja, con estos resultados se puede afirmar que gran parte de las respuestas tienen una ponderación similar a la media.

Tabla 2 Estadísticos Descriptivos Generales Capital psicológico Positivo

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Eficacia	99	1,00	6,00	4,9360	,88695
Esperanza	99	1,00	6,00	4,8013	,73102
Resiliencia	99	1,00	6,00	4,9313	,77310

Optimismo	99	1,00	6,00	4,9899	,94695
N válido (por lista)	99				

En la tabla 3 se presentan los resultados de los estadísticos descriptivos generales de las dimensiones que componen el EG. La dimensión con puntaje más alto es dedicación con una media de 4.60, es decir que los participantes se sienten orgullosos de su trabajo y encuentran sentido a este. Por otro lado, la dimensión con la puntuación más baja es la absorción, con una media de 3.94.

En la dimensión dedicación, se observa una desviación estándar de 1.14, es la que presenta la mayor dispersión de datos, pero de igual manera presenta una desviación estándar de valor pequeño, esto señala que existe una baja dispersión de datos y que los resultados se encuentran a menos de una desviación estándar de la media.

Tabla 3 Estadísticos Descriptivos Generales Engagement

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Vigor	99	1,67	6,00	4,5438	,99875
Dedicación	99	1,00	6,00	4,5960	1,14891
Absorción	99	,83	6,00	3,9377	,94148
N válido (por lista)	99				

En la tabla 4 se estudia el comportamiento entre las medias, para eso se aplica la prueba *t*-student, con un nivel de significancia de 0.05. La finalidad de la prueba es medir si existe diferencia significativa entre las medias. En conclusión, se logró evidenciar que la variable sexo no es un factor determinante, debido a que su *p* valor es mayor a 0.05, por lo tanto, las medias no son distintas.

Tabla 4 Estadísticos Descriptivos y t de student según sexo

		N	Media	Desviación estándar	t	gl	p
Eficacia	Mujer	68	4,8946	,96192	-,686	97	,494
	Hombre	31	5,0269	,70066			

Esperanza	Mujer	68	4,8407	,72702	,792	97	,431
	Hombre	31	4,7151	,74435			
Resiliencia	Mujer	68	4,9324	,80120	,020	97	,984
	Hombre	31	4,9290	,72027			
Optimismo	Mujer	68	4,9804	1,02842	-,147	97	,883
	Hombre	31	5,0108	,75269			
Vigor	Mujer	68	4,5760	1,06288	,473	97	,637
	Hombre	31	4,4731	,85320			
Dedicación	Mujer	68	4,7206	1,00455	1,612	97	,110
	Hombre	31	4,3226	1,39492			
Absorción	Mujer	68	3,8995	,87301	-,596	97	,553
	Hombre	31	4,0215	1,08759			

En la tabla 5 se clasificó el total de la muestra de acuerdo con su nivel de ingresos económicos, se realiza con la finalidad de estudiar si el nivel de ingreso tiene influencia en la medición de la media. Al tratarse de dimensiones aleatorias cuantificativas y de varios grupos se debe aplicar la prueba estadística ANOVA. Se logra observar que las dimensiones que presentan una diferencia significativa son eficacia ($F=4,869$; $p<,01$) y esperanza ($F=2,674$; $p<,037$).

En el caso de la eficacia, se logra observar que los participantes que tienen ingresos entre \$1.000.000 hasta \$2.000.000 tendrían mayor eficacia. Por su parte, en el caso de la esperanza, se logra inferir que los participantes que tienen ingresos entre \$1.000.000 hasta 2.000.000 presentan mayor esperanza. A continuación, se analiza de manera gráfica el comportamiento de las dimensiones eficacia y esperanza.

Tabla 5 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Nivel de Ingresos

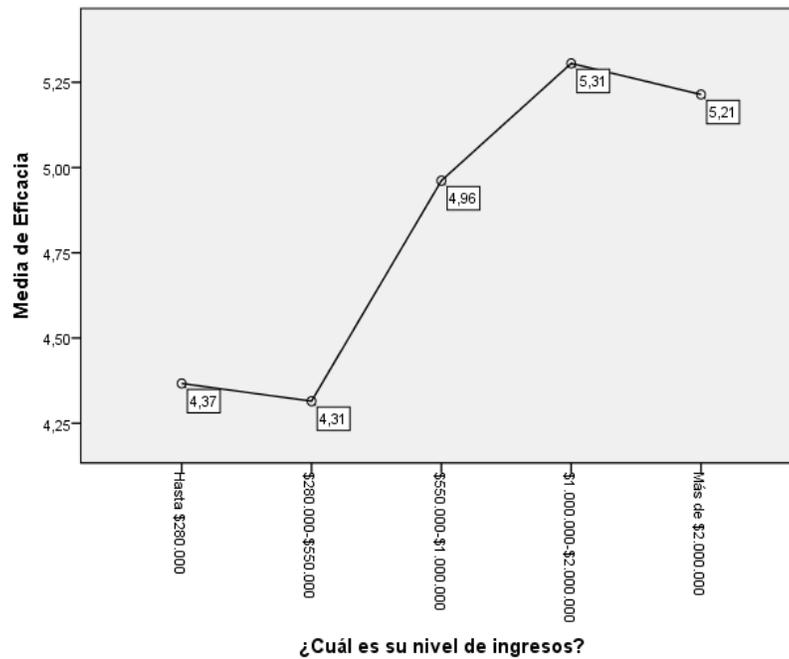
		N	Media	Desviación estándar	F	P
Eficacia	Hasta \$280.000	5	4,3667	,92346	4,869	,001
	\$280.000-550.000	18	4,3148	1,21388		

	\$550.000-\$1.000.000	39	4,9615	,85879		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	5,3056	,47963		
	< \$2.000.000	7	5,2143	,34311		
	Hasta \$280.000	5	4,5000	,45644	2,674	,037
	\$280.000-\$550.000	18	4,3889	1,07558		
Esperanza	\$550.000-\$1.000.000	39	4,8333	,60577		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	5,0444	,62351		
	< \$2.000.000	7	4,8571	,46576	kj	
	Hasta \$280.000	5	4,7600	,89889	,435	,783
	\$280.000-\$550.000	18	4,8444	1,18730		
Resiliencia	\$550.000-\$1.000.000	39	4,9128	,63709		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	4,9600	,64626		
	< \$2.000.000	7	5,2571	,68034		
	Hasta \$280.000	5	5,0667	,98319	,339	,851
	\$280.000-\$550.000	18	4,8704	1,22682		
Optimismo	\$550.000-\$1.000.000	39	4,9231	,87011		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	5,0667	,91140		
	< \$2.000.000	7	5,2857	,84828		
	Hasta \$280.000	5	5,0333	1,22134	,971	,427
	\$280.000-\$550.000	18	4,3241	1,32284		
Vigor	\$550.000-\$1.000.000	39	4,4145	,96114		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	4,7167	,82947		
	< \$2.000.000	7	4,7381	,71916		
	Hasta \$280.000	5	4,2400	1,17813	1,147	,339
Dedicación	\$280.000-\$550.000	18	4,2000	1,39579		
	\$550.000-\$1.000.000	39	4,5846	1,04970		

	\$1.000.000-\$2.000.000	30	4,8133	1,06082		
	< \$2.000.000	7	5,0000	1,30128		
	Hasta \$280.000	5	4,4333	1,03816	2,001	,101
	\$280.000-\$550.000	18	3,4907	1,01375		
Absorción	\$550.000-\$1.000.000	39	3,8718	,86219		
	\$1.000.000-\$2.000.000	30	4,1722	,92484		
	< \$2.000.000	7	4,0952	,93223		

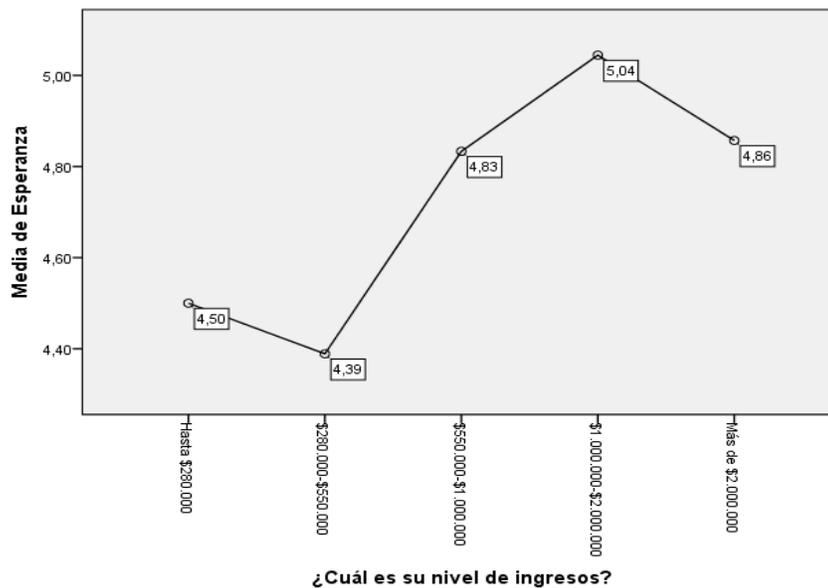
En la ilustración 3 se muestra el comportamiento de las medias de la dimensión eficacia. Se puede observar que el nivel de eficacia más alto es en el ingreso \$1.000.000 hasta 2.000.000, y el más bajo se encuentra en \$280.000 hasta \$550.000.

Ilustración 3 : Gráfico Media de Eficacia, según nivel de ingreso



En la ilustración 4 se muestra el comportamiento de las medias de la dimensión esperanza. Se puede observar que el nivel de esperanza más alto es en el ingreso de \$1.000.000 hasta \$2.000.000, y el más bajo se encuentra en \$280.000 hasta \$550.000.

Ilustración 4 : Gráfico Media de Esperanza, según nivel de ingreso



La tabla 6 se realiza con la finalidad de observar como el nivel educativo interactúa con las dimensiones del CPP y el EG, se observó que las dimensiones eficacia ($F=5,981$; $p<,001$) y esperanza ($F=3,52$; $p<,01$) presentan diferencia en sus medias, en donde el nivel educativo postgrado obtuvo la mayor media, es decir presenta mayores niveles de eficacia y esperanza. A continuación, se analiza de manera gráfica el comportamiento de las dimensiones eficacia y esperanza.

Tabla 6 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Nivel Educativo

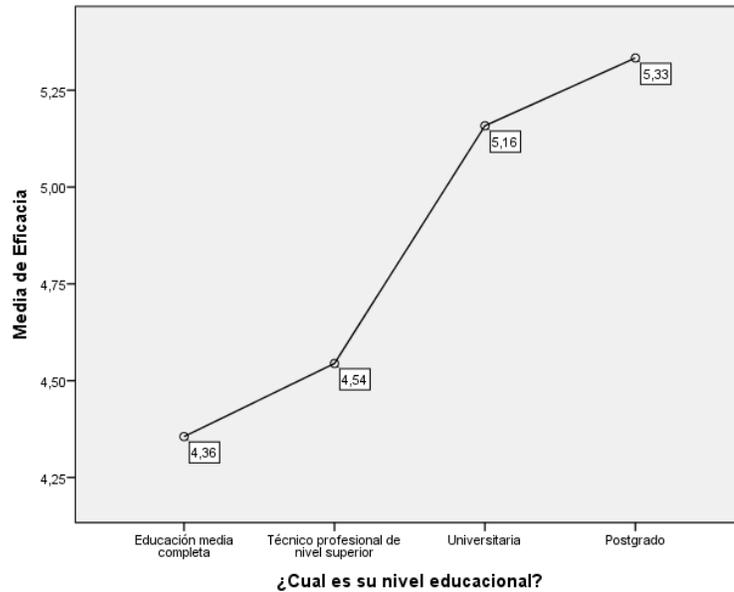
		N	Media	Desviación estándar	F	P
Eficacia	Educación media completa	15	4,3556	,91258	5,981	,001
	Técnico profesional de nivel superior	15	4,5444	1,17255		

	Universitaria	59	5,1582	,69510		
	Postgrado	9	5,3333	,50690		
	Total	98	4,9575	,86530		
	Educación media completa	15	4,4778	,45803	3,525	,018
	Técnico profesional de nivel superior	15	4,5222	1,17997		
Esperanza	Universitaria	59	4,8785	,62807		
	Postgrado	9	5,2963	,46976		
	Total	98	4,8010	,73478		
	Educación media completa	15	4,9733	,81720	,368	,776
	Técnico profesional de nivel superior	15	4,7333	1,29321		
Resiliencia	Universitaria	59	4,9593	,56785		
	Postgrado	9	4,9778	,89132		
	Total	98	4,9286	,77659		
	Educación media completa	15	5,0000	,76636	,507	,678
	Técnico profesional de nivel superior	15	4,8000	1,30201		
Optimismo	Universitaria	59	4,9774	,93437		
	Postgrado	9	5,2963	,65499		
	Total	98	4,9830	,94931		
	Educación media completa	15	4,8111	,99576	2,665	,052
	Técnico profesional de nivel superior	15	3,9667	1,18890		
Vigor	Universitaria	59	4,5367	,92800		
	Postgrado	9	4,9444	,75000		
	Total	98	4,5289	,99282		
	Educación media completa	15	4,2533	1,25463	1,875	,139

Dedicación	Técnico profesional de nivel superior	15	4,1333	1,25052		
	Universitaria	59	4,7356	1,07411		
	Postgrado	9	4,9556	1,16524		
	Total	98	4,5898	1,15317		
	Educación media completa	15	3,8333	1,11981	2,397	,073
	Técnico profesional de nivel superior	15	3,6444	1,01157		
Absorción	Universitaria	59	3,9068	,86230		
	Postgrado	9	4,6481	,69444		
	Total	98	3,9235	,93554		

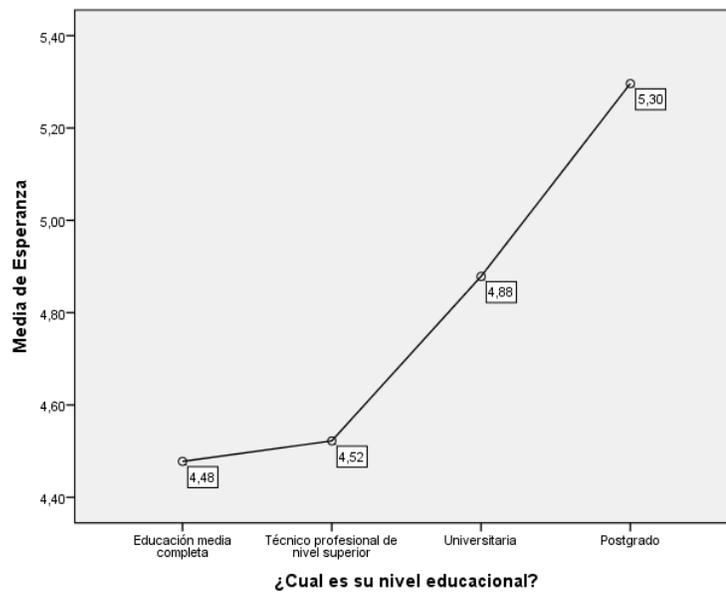
En la ilustración 5, se presenta el comportamiento de la media de la dimensión eficacia de acuerdo con el nivel educacional de los participantes, existe un incremento a medida que aumenta el nivel educacional. Siendo la media más baja de 4,36, la que corresponde a la educación media completa y la media más alta de 5,33, para los trabajadores que cuentan con nivel educacional “postgrado”.

Ilustración 5 : Gráfico Media de Eficacia, según nivel educativo



En la ilustración 6, se presenta el comportamiento de la media de la dimensión esperanza, existe un incremento gradual a medida que va aumentando la escolaridad de los participantes. Se observa que la media menor se encuentra en educación media completa con un valor de 4,48, y la media mayor 5,30 la obtienen los participantes que cuentan con nivel educativo postgrado.

Ilustración 6 : Gráfico Media de Esperanza, según nivel educativo



En la tabla 7, se presentan las dimensiones y el tipo de contrato que tienen los participantes, en los cuales encontramos: planta, contrata y honorarios. Esta segregación se realiza con la finalidad de comprobar de qué forma interactúa el tipo de contrato con las dimensiones.

Se concluyó que no existe diferencias significativas entre las medias según el tipo de contrato, por lo tanto, el tipo de contrato de los participantes no interfiere en mayor o menor medida en las dimensiones.

Tabla 7 Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Tipo de Contrato

		N	Media	Desviación estándar	F	P
Eficacia	Planta	33	5,0404	,61524	,858	,427
	Contrata	43	4,9651	1,00037		
	Honorarios	23	4,7319	,99079		
	Total	99	4,9360	,88695		
Esperanza	Planta	33	4,8535	,63157	,263	,769
	Contrata	43	4,7403	,82800		
	Honorarios	23	4,8406	,69172		
	Total	99	4,8013	,73102		
Resiliencia	Planta	33	5,0970	,50030	2,115	,126
	Contrata	43	4,7535	,85171		
	Honorarios	23	5,0261	,89505		
	Total	99	4,9313	,77310		
Optimismo	Planta	33	5,1717	,74592	1,745	,180
	Contrata	43	4,7907	1,08872		
	Honorarios	23	5,1014	,88440		
	Total	99	4,9899	,94695		
Vigor	Planta	33	4,6111	,83299	2,001	,141
	Contrata	43	4,3372	1,00691		

	Honorarios	23	4,8333	1,14922		
	Total	99	4,5438	,99875		
Dedicación	Planta	33	4,7636	1,19107	2,038	,136
	Contrata	43	4,3349	1,16023		
	Honorarios	23	4,8435	1,00355		
	Total	99	4,5960	1,14891		
Absorción	Planta	33	4,0000	1,10003	1,044	,356
	Contrata	43	3,7907	,86686		
	Honorarios	23	4,1232	,81838		
	Total	99	3,9377	,94148		

En la tabla 8 se observa que la dimensión resiliencia es la única que presenta diferencias significativas entre sus medias, respecto a los años de experiencia dentro de la institución, el estadístico de prueba arrojó ($F=4,652$; $p<,004$).

Tabla 8 *Estadísticos Descriptivos y ANOVA según Años de Experiencia en la Institución*

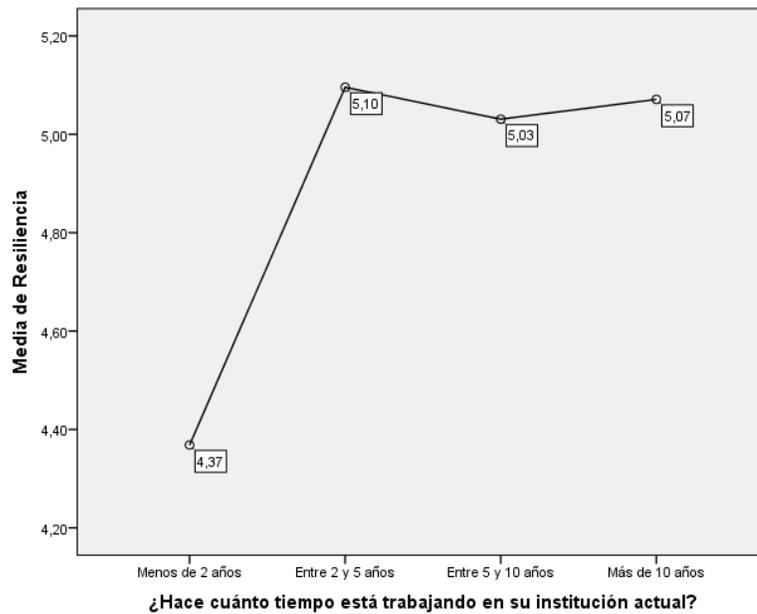
		N	Media	Desviación estándar	F	p
Eficacia	Menos de 2 años	19	4,6579	1,16729	1,005	,394
	Entre 2 y 5 años	23	5,1014	,56796		
	Entre 5 y 10 años	26	5,0321	,90679		
	Más de 10 años	31	4,9032	,86685		
	Total	99	4,9360	,88695		
Esperanza	Menos de 2 años	19	4,4561	1,08844	2,021	,116
	Entre 2 y 5 años	23	4,8623	,55653		
	Entre 5 y 10 años	26	4,9744	,77128		

	Más de 10 años	31	4,8226	,45529		
	Total	99	4,8013	,73102		
Resiliencia	Menos de 2 años	19	4,3684	1,06513	4,652	,004
	Entre 2 y 5 años	23	5,0957	,58735		
	Entre 5 y 10 años	26	5,0308	,67810		
	Más de 10 años	31	5,0710	,62086		
	Total	99	4,9313	,77310		
Optimismo	Menos de 2 años	19	4,7193	1,17202	,827	,482
	Entre 2 y 5 años	23	5,1739	,78412		
	Entre 5 y 10 años	26	5,0385	,86578		
	Más de 10 años	31	4,9785	,97728		
	Total	99	4,9899	,94695		
Vigor	Menos de 2 años	19	4,3333	1,15068	,386	,764
	Entre 2 y 5 años	23	4,5435	,96166		
	Entre 5 y 10 años	26	4,6474	,91570		
	Más de 10 años	31	4,5860	1,02367		
	Total	99	4,5438	,99875		
Dedicación	Menos de 2 años	19	4,5263	1,25115	,520	,670
	Entre 2 y 5 años	23	4,6609	1,01163		
	Entre 5 y 10 años	26	4,7923	1,30902		
	Más de 10 años	31	4,4258	1,06049		
	Total	99	4,5960	1,14891		
Absorción	Menos de 2 años	19	4,0175	,82382	,268	,848
	Entre 2 y 5 años	23	3,9855	,89741		
	Entre 5 y 10 años	26	3,9872	1,14884		
	Más de 10 años	31	3,8118	,87954		

Total	99	3,9377	,94148
-------	----	--------	--------

En la ilustración 7 se presenta el comportamiento de la media de la dimensión resiliencia. Se observa un aumento de la resiliencia en los participantes que tienen entre 2 y 5 años dentro de la institución, la que posterior disminuye en los participantes que tienen entre 5 y 10 años, finalmente vuelve a incrementar cuando los participantes llevan más de 10 años trabajando en la institución.

Ilustración 7 : Gráfico Media de Resiliencia, según años de experiencia en la institución



En la tabla 9, se realizó un análisis de correlación r de Pearson, los resultados arrojan que existe una asociación estadística media de tipo positivo entre las dimensiones del capital psicológico y las dimensiones del EG siendo de tipo moderado la mayoría.

Existe una relación de tipo moderada baja entre eficacia y las dimensiones del EG: entre eficacia y vigor ($r = 0,349$; $p < 0,001$); entre eficacia y dedicación ($r = 0,500$; $p < 0,001$); entre eficacia y absorción ($r = 0,358$ $p < 0,001$). Lo que se puede determinar de esta relación es que al incrementar la eficacia del participante se producirá un incremento de la dedicación.

Al estudiar la relación que existe entre esperanza y las dimensiones del EG, se observa que existe una relación de tipo moderada, entre esperanza y vigor ($r = 0,596$; $p < 0,001$); entre esperanza y dedicación ($r = 0,685$; $p < 0,001$); entre esperanza y absorción ($r = 0,520$ $p < 0,001$). Con esto se puede determinar que, al incrementar el nivel de esperanza del participante, aumentará también el EG.

Se observa que existe una relación de tipo moderada baja entre resiliencia y las dimensiones del EG, entre resiliencia y vigor ($r = 0,551$; $p < 0,001$); entre resiliencia y dedicación ($r = 0,463$; $p < 0,001$); entre resiliencia y absorción ($r = 0,280$ $p < 0,001$). Se logra determinar que resiliencia aumenta de manera directa en las dimensiones vigor y dedicación.

Finalmente, Se observa que existe una relación de tipo moderada en optimismo, entre optimismo y vigor ($r = 0,633$; $p < 0,001$); entre optimismo y dedicación ($r = 0,543$; $p < 0,001$); entre optimismo y absorción ($r = 0,404$; $p < 0,001$). Esto señala que mientras mayor sea la dimensión optimismo, mayor será el EG con la institución.

Tabla 9 Correlaciones

		Eficacia	Esperanza	Resiliencia	Optimismo	Vigor	Dedicación	Absorción
Eficacia	Correlación de Pearson	1	,655**	,338**	,413**	,349**	,500**	,358**
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99
Esperanza	Correlación de Pearson	,655**	1	,571**	,601**	,596**	,685**	,520**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99
Resiliencia	Correlación de Pearson	,338**	,571**	1	,754**	,551**	,463**	,280**
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,000	,000	,000	,005
	N	99	99	99	99	99	99	99
Optimismo	Correlación de Pearson	,413**	,601**	,754**	1	,663**	,543**	,404**
	Sig. (bilateral)							
	N	99	99	99	99	99	99	99

	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99
Vigor	Correlación de Pearson	,349**	,596**	,551**	,663**	1	,764**	,685**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99
Dedicación	Correlación de Pearson	,500**	,685**	,463**	,543**	,764**	1	,679**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	99	99	99	99	99	99	99
Absorción	Correlación de Pearson	,358**	,520**	,280**	,404**	,685**	,679**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,005	,000	,000	,000	
	N	99	99	99	99	99	99	99

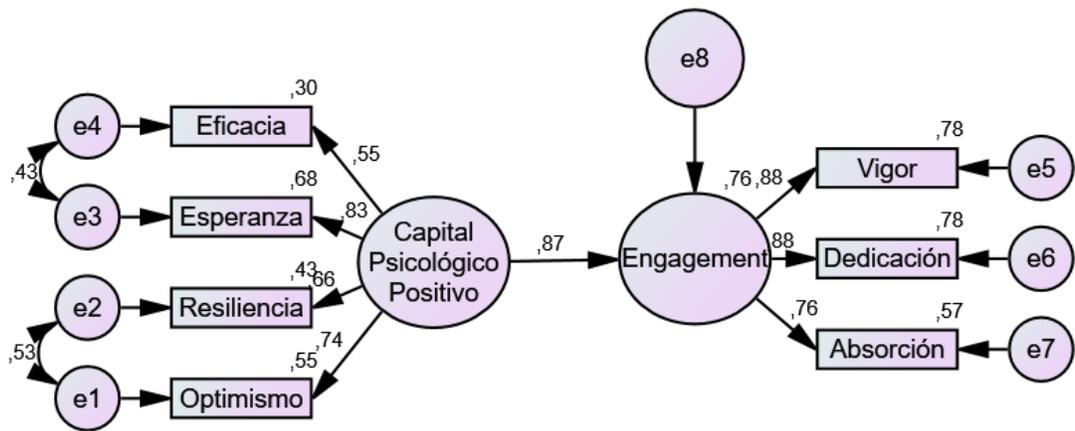
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

6.2 MODELO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

Considerando los resultados correlacionales obtenidos entre las diversas dimensiones de las variables en estudio se verificó empíricamente un modelo estructural, considerando la variable CPP como predictora del EG. En este modelo, se observa que el capital psicológico positivo logra predecir de forma significativa el *engagement* ($\beta=0,87$; $p<0,01$), explicando un 76% de la varianza de esta variable.

El modelo estructural presentado en la ilustración 8 mostró indicadores de ajustes aceptables. El valor de chi-cuadrado fue significativo ($\chi^2 = 28,905$, $gl=11$, $p<0,01$). El coeficiente χ^2/gl mostró un valor inferior a 3 (2,628). El valor de CFI y TLI fueron superiores a ,90 (0,958 y 0,920 respectivamente). El indicador GFI correspondió a 0,926. Por su parte, el valor del SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) fue de 0,047.

Ilustración 8 : Modelo Estructural



7. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar si la variable CPP, logra predecir el EG en funcionarios públicos de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla, para esto fue necesario identificar los niveles de CPP y EG de los trabajadores y posteriormente correlacionar dichas variables. A continuación, para una mejor comprensión de los datos, se expondrá cada objetivo específico logrado y sus respectivos resultados.

- a) Objetivo específico 1: Identificar y describir los niveles de capital psicológico positivo en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

Al analizar la variable CPP se logró observar que existen dos dimensiones predominantes en los participantes de la investigación, estas dimensiones son optimismo y eficacia.

- b) Objetivo específico 2: Identificar y describir los niveles de *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

Al analizar la variable EG se observó que las dimensiones que presentan niveles más altos son dedicación y vigor.

- c) Objetivo específico 3: Correlacionar los niveles de capital psicológico positivo y *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

Al estudiar la correlación existente entre las variables CPP y EG, se logra confirmar que las dimensiones del CPP están correlacionadas de manera positiva con las dimensiones de EG, es decir, al aumentar las dimensiones; optimismo, esperanza, resiliencia, eficacia, en los participantes, las dimensiones dedicación, vigor, absorción también deberían aumentar. Esto es consistente con las investigaciones realizadas anteriormente que indican la existencia de una correlación significativa y directa entre los niveles de compromiso con el trabajo y de capital psicológico (Tellez, 2017; Sweetman & Luthans, 2010; Chen, 2015; Freire, 2016)

- d) Objetivo específico 4: Generar un modelo predictivo de la variable capital psicológico positivo, sobre la variable *engagement* en funcionarios del servicio público de la comuna de Copiapó y Tierra Amarilla.

En la presente investigación se observó que CPP logra predecir de forma significativa el comportamiento de la variable EG explicando un 76% de la varianza de esta variable, a través de estos resultados, se puede inferir que el estado de desarrollo psicológico positivo del ser humano que representa el capital psicológico (Luthans et al.,2007) tiene una potencia tal que permite explicar la apropiación de los valores corporativos de las organizaciones. La relación hallada en la presente investigación se contradice con el estudio realizado por De Waal y Pienaar (2013) donde sus resultados revelaron que el CP, no era un predictor el EG.

El análisis de los datos permite considerar el capital psicológico positivo como uno de los recursos personales, basándonos en el modelo de demandas y recursos laborales propuesto por Demerouti et al. (2001), ya que posee un potencial motivacional que permite el incremento del EG en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Con la finalidad de entregar mayor riqueza a la investigación, se incluyeron variables sociodemográficas, en donde los análisis estadísticos indicaron que la variable sexo no es determinante en la medición de las dimensiones. Respecto a la variable tipo de contrato, los resultados indicaron que no era determinante en las variables CPP y EG, sin embargo, esto no significa que sean menos relevantes, más bien, que existen variables sociodemográficas que aportan mejores resultados al estudio. En lo que respecta a la variable ingresos económicos, se encontraron dos dimensiones que presentaron niveles más elevados, eficacia y esperanza, las cuales obtuvieron mayores niveles en los participantes que tienen ingresos de \$1.000.000 hasta \$2.000.000. En contraste, los participantes que presentaron niveles más bajos fueron aquellos que sus ingresos se encuentran entre \$280.000 hasta \$550.000. Según la variable nivel educativo se encontró que las dimensiones; eficacia y esperanza presentaban niveles mayores en participantes que cuentan con un nivel educacional de postgrado y en paralelo, los niveles más bajos se encuentran en participantes que su nivel educacional es educación media completa. En la variable años de experiencia en la institución, se encontró que la dimensión resiliencia fue la única que obtuvo niveles distintos en comparación con las demás dimensiones. El estudio arrojó un aumento en la resiliencia en los participantes que tienen entre 2 a 5 años dentro de la institución, la que disminuye en los participantes que tienen entre 5 y 10 años y vuelve a incrementar en los participantes que llevan más de 10 años trabajando en la institución.

Los resultados del presente trabajo sugieren que el CPP y el EG, están directamente relacionados, pero sigue siendo necesario profundizar sobre la manera en que se relacionan estas variables, si esta relación va en la dirección propuesta por Sweetman y Luthans (2010), también sugerido en el estudio de Avey et al. (2008), quienes entienden el CPP como un recurso laboral precursor del EG. No obstante, en futuros estudios se debería analizar si efectivamente la relación va en esa dirección o si más bien es el EG el que facilita la movilización de recursos como el CPP, como ha sido mencionado en estudios de De Waal y Pienaar (2013).

La dirección de esta relación tendría implicaciones a la hora diseñar los programas de intervención. Dado que la mejora de una de las dos variables podría producir mejora también en la otra. Si la intervención se hiciera sobre el CPP a través de micro-intervenciones, como sugieren Luthans et al. (2006), se debería observar si produce algún impacto en el EG como sería esperable.

En cualquiera de las direcciones, las intervenciones deberían ser tomadas en cuenta debido a que tanto el CPP, como el EG han mostrado relación con el aumento del rendimiento o el bienestar, así como en la disminución del burnout.

7.1. LIMITACIONES

Durante el proceso de investigación, existieron diversas limitaciones que no permitieron el transcurso normal de su desarrollo. En primer lugar, el estallido social que se vivió a nivel país fue un limitante, debido a la suspensión de actividades académicas, reducción de horarios, lo cual impidió reunirse de manera personal para la creación del informe, y, además, la detención de actividades en instituciones de servicio público, siendo esta última un factor muy importante ya que correspondía a la muestra de la investigación, viéndose afectada directamente la disponibilidad de los funcionarios. El contacto de los participantes fue dificultoso debido a que la investigación no fue en alguna organización establecida y específica, por lo que se debió compartir el instrumento mediante redes sociales junto al apoyo de conocidos en el área a investigar. Otro factor importante que dificulta el proceso fue la pandemia que compete actualmente al mundo, presentando limitaciones similares a las del estallido social, pero esta vez afectando considerablemente el estado anímico y emocional tanto de los investigadores, como el de los participantes de la investigación.

Para llevar a cabo un estudio similar se recomienda empezar por incrementar la cantidad de personas encuestadas, lo que implica contar con una mayor muestra para resultados más cercanos a la realidad de la población que se desea estudiar. El estudio replicado en una muestra mayor podría reforzar las relaciones encontradas entre el CPP y EG

7.2. SUGERENCIAS

Para futuras investigaciones, sería conveniente ahondar en la forma que se relacionan las variables de estudio, ya que CPP es un predictor y se relaciona con EG, pero se desconoce si CPP es causal de EG o si, por el contrario, el EG actúa como un facilitador de los factores del CPP. Lo anterior aportaría mayor firmeza a la investigación, esclareciendo y ampliando la investigación.

Puede ser propicio el considerar relacionar las variables abordadas en este estudio con otros factores, como por ejemplo el burnout, el cual es opuesto a la variable EG, y así, conocer si el CPP es capaz de indicar causalidad entre las dos variables. Esto será venturoso para ampliar esta investigación con otras variables psicológicas relacionadas a la organización, contribuyendo a los escasos estudios que existen vinculados a funcionarios de servicio público en Chile.

8. CONCLUSIÓN

Los resultados obtenidos a través de la presente investigación permiten dar respuesta a la pregunta de investigación, es posible afirmar que el CPP actúa como un predictor significativo del EG en funcionarios públicos de Copiapó.

Para finalizar este estudio, es importante destacar:

- Al estudiar la correlación existente entre las variables CPP y EG, se logró demostrar que las dimensiones del CPP incrementan de manera directa las dimensiones del EG.
- Las variables sociodemográficas ingresos económicos y nivel educativo, actúan como determinante con relación a las dimensiones eficacia y esperanza que componen el CPP y EG.
- Se determina que las dimensiones eficacia y esperanza presentan niveles mayores en participantes que su nivel educativo se encuentra en postgrado,
- En la variable años de experiencia en la institución, se encontró que la dimensión resiliencia fue la única que obtuvo niveles distintos.

De lo estudiado y mencionado anteriormente, se confirma la importancia de la incorporación a las nuevas investigaciones de variables asociada a la Psicología Organizacional Positiva pues de ello se desprenden resultados que se transforman en conocimientos científicos que nutren el área de estudios del comportamiento del ser humano en el mundo del trabajo y de las organizaciones, a nivel individual, grupal y organizacional, desde un foco promotor del bienestar. Por tanto, es importante desarrollar investigaciones en el marco de la psicología positiva, en las que se analice con mayor énfasis esta perspectiva y las variables que la componen

pues se evidencia un alto nivel de predicción hacia el comportamiento organizacional positivo lo cual redundará en beneficios para las personas y las organizaciones.

9. REFERENCIAS

- Almonte, J., Mena, C., Ortiz, S., & Osorio, J. (2016). Psiquiatría y Ley de Enfermedades Profesionales en Chile: revisión histórica y crítica de una relación compleja. *Revista médica de Chile*, 144(12), 1591-1597.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Azanza, G., Dominguez, A., Moriano, J., & Molero, F. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. España.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). "Towards a model of work engagement." *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2007). An organisational and social psychological perspective on burnout and work engagement. In K. van den Bos, M. Hewstone, J. de Wit, H. Schut, & M. Stroebe (Eds.), *The scope of social psychology: Theory and applications* (pp. 229–252). Oxford: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.23:49.
- Chen, S. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: A multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Córdoba, N. (2015). Niveles de engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada en Escuintla. Universidad Rafael Landívar. Escuintla, Guatemala.

- De Waal, J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *The Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>
- Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2), 974, 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). "The job demandsresources model of burnout." *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A.J. (2004). "The loss spiral of work pressure, workhome interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study." *Journal of Vocational Behavior*, 64, pp. 131-149.
- Flores, C., Fernandez, M., Juarez, A., Merino, C., & Guimet, m. (2015) Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. Universidad de San Martín de Porres, Perú
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-andbuild theory of positive emotions. *American Psychologist*, 218-226.
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity: Discover the ratio that tips your life toward flourishing*. New York: Crown.
- Freire, M. (2016). *Relación entre trabajo y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario*. Tesis para optar al título de Psicología. Universidad Santiago de Compostela, Facultad de Psicología, España. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.28175.18086>
- Gamero, C. (2003). *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*. Tesis Doctoral. Universidad de Málaga, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, España.
- Grunfeld, R. (2008). *El Burnout*. Tesis de la Facultad de Ciencias Físico Matemáticas e Ingeniería. Universidad Católica Argentina.
- González, N.I., Valdez, J.L., Oudhof, H. y González, S. (2010). Resiliencia y salud en niños y adolescentes. *Ciencia Ergo Sum*, 16(3), 247-253.

- Guba, E., & Lincoln, Y. (1994). Paradigmas en pugna en la investigación cualitativa. In N. Denzin, & I. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). London: Sage.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*
- Klinar, D. (2011, Noviembre). *Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva*. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de la solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2004 [citado 19 May 2018]. 37 p. Disponible en: <http://www.who.int/iris/handle/10665/42756>
- Petreanu V, Iordache R, Seracin M. Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia Soc Behav Sci*. [Internet]. 2013 Oct 10 [cited 2018 May 19]; 92: 420-425. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.695>
- Prieto-Ursúa, M., (2006). *Psicología positiva: Una moda polémica*, *Clínica y Salud*,17(3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1806/180613871007.pdf>
- Leiter, P., Maslach, M. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: JosseyBass
- López, & V., & Orellana, M. (2013). Factores asociados al engagement en el personal de enfermería del Hospital clínico Regional de Valdivia. Universidad Austral de Chile Facultad de Medicina, Valdivia, Chile.
- Luthans, F. (2002). “The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior”, *Journal Of Organizational Behavior*.
- Luthans, F., & Youssef Morgan, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 321-349

- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, (3), 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), 397-422.
- Mejía Navarrete, J. (2000). El muestreo en la investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4(5), 165 - 180. <https://doi.org/10.15381/is.v4i5.6851>
- Miranda, M. (16 de noviembre de 2014). Licencias laborales por salud mental suben y llegan al 48% de permisos en la ACHS. La Tercera. Recuperado de: <https://www.latercera.com/noticia/licencias-laborales-por-salud-mental-suben-y-llegan-al-48-de-permisos-en-la-achs/%3foutputType=amp>
- Peterson, C., & Seligman, M. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*
- Quezada Lucio, N. (2014) *Estadística con SPSS 22*, Lima, Perú. Editora: MACRO
- Rodríguez Álvarez, E., Lanborena Elordui, N., & Pereda Riguera, C. (2008). Variables sociodemográficas y estilos de vida como predictores de la autovaloración de la salud de los inmigrantes en el País Vasco. *Gaceta Sanitaria*, 404-412.
- Salanova, M. & López-Zafra, E. (2011). Introducción: Psicología Social y Psicología Positiva. *Fractal Revista de Psicología* (26), 339-344.
- Salanova, M., & Martínez, M. (2014). Organizational Justice, Work engagement and Organizational Citizenship Behaviors: A winning Combination. *Universitas Psychologica*, 13, (3), 961-974
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.

- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología* 22, (1), 89-98.
<https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20170010>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Schaufeli, W.B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(3), 3-10.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., y Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness and absenteeism. *Journal of Organizational Behavior* 30, 893-917.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. (2002). La medición de engagement y burnout: un enfoque analítico factorial confirmatorio de dos muestras. *Diario de estudios de felicidad* 3: 71-92
- Scheier, M. y Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical wellbeing: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of personality*
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Seligman M. E.P. (13 de febrero de 2007). Entrevista de López, P. en el periódico El mundo, Madrid. Recuperado de <https://sinfuturoysinunduro.wordpress.com/2007/02/13/entrevista-a-martinseligmadirector-del-centro-de-psicologia-positiva-de-filadelfia/>
- Simons, J., & Buitendach, J. (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.
- Snyder, C.R., Feldam, D., Shorey, H.S., y Rand, K.L. (2002). Hopeful choices: A school counselor's guide to hope theory, *Professional School Counseling* 5, 298-307

- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, pp. 54-68.
- Tellez, M. (2017). *Capital psicológico y compromiso con el trabajo (work engagement) en una empresa colombiana del sector construcción*. Tesis para optar al título de Psicología. Universidad del Rosario, Facultad de ciencias de la salud programa de psicología, Bogotá, Colombia.
- Vera Poseck, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 3-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77827102>
- Viseu, J., Rus, C. & de Jesús, S. (2015). How do organizational justice and health influence teachers' work engagement? The mediating role of positive psychological capital and job satisfaction. *European Health Psychologist*, 17(4), 165-173.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). "The role of personal resources in the job demands-resources model." *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.

10. ANEXOS

Anexo 1

Escala de capital psicológico positivo (PCQ)

A continuación, indique su opinión sobre cómo se ajustan los siguientes ítems a lo que usted piensa sobre usted mismo, utilizando la siguiente escala para indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo en cada frase.

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

1. Me siento seguro analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución	1	2	3	4	5	6
2. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección	1	2	3	4	5	6
3. Me siento seguro al participar en los debates sobre la estrategia de mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6
4. Me siento seguro ayudando a establecer objetivos en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5. Me siento seguro contactando con personas externas a la organización (proveedores, clientes...) para discutir los problemas	1	2	3	4	5	6
6. Me siento seguro al presentar información a un grupo de colegas	1	2	3	4	5	6
7. Si estuviese en apuros en el trabajo, se me ocurrirían muchas formas de salir de la situación	1	2	3	4	5	6
8. En la actualidad, estoy persiguiendo enérgicamente mis objetivos laborales	1	2	3	4	5	6
9. Hay muchas formas de darle la vuelta a cualquier problema	1	2	3	4	5	6

10. Actualmente, creo que estoy teniendo bastante éxito en mi trabajo	1	2	3	4	5	6
11. Se me ocurren muchas formas de alcanzar mis actuales objetivos laborales	1	2	3	4	5	6
12. En este momento, estoy alcanzando los objetivos laborales que me he establecido	1	2	3	4	5	6
13. Cuando tengo un contratiempo en el trabajo, tengo problemas para recuperarme y seguir adelante	1	2	3	4	5	6
14. Por lo general, manejo las dificultades de una manera u otra en el trabajo	1	2	3	4	5	6
15. Puedo “quedarme solo” en el trabajo, por así decirlo, si tengo que Hacerlo	1	2	3	4	5	6
16. Normalmente, me tomo con calma los aspectos estresantes del trabajo.	1	2	3	4	5	6
17. Puedo superar las épocas laborales difíciles porque ya me he enfrentado antes a las dificultades	1	2	3	4	5	6
18. Siento que puedo manejar muchas cosas a la vez en este trabajo	1	2	3	4	5	6
19. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, por lo general, espero lo mejor	1	2	3	4	5	6
20. Si algo puede ir mal en mi trabajo, seguramente irá mal	1	2	3	4	5	6
21. En lo que respecta a mi trabajo, siempre veo el lado bueno de las cosas	1	2	3	4	5	6
22. En lo que respecta a mi trabajo, soy optimista en cuanto a lo que me deparará el futuro	1	2	3	4	5	6
23. En este trabajo las cosas nunca salen como yo quiero	1	2	3	4	5	6
24. Valoro este trabajo como “no hay mal que por bien no venga”	1	2	3	4	5	6

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

1. En mi trabajo me siento lleno de energía	0	1	2	3	4	5	6
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito	0	1	2	3	4	5	6
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando	0	1	2	3	4	5	6
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi	0	1	2	3	4	5	6
7. Mi trabajo me inspira	0	1	2	3	4	5	6
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	0	1	2	3	4	5	6
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6

10. Estoy orgulloso del trabajo que hago	0	1	2	3	4	5	6
11. Estoy inmerso en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0	1	2	3	4	5	6
13. Mi trabajo es retador	0	1	2	3	4	5	6
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Soy muy persistente en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0	1	2	3	4	5	6

Capital psicológico positivo como predictor del engagement (compromiso laboral) en funcionarios públicos de Copiapó

Ud. Está invitado/a a participar de manera voluntaria en la investigación "Capital psicológico positivo como predictor del engagement (compromiso laboral) en funcionarios públicos de Copiapó".

El propósito principal de este estudio es identificar las características psicológicas que producen un compromiso laboral positivo. Esta investigación está a cargo de los estudiantes de psicología de la Universidad de Atacama: Silvana Blanco Arán, Romina Flores Pérez e Ítalo Gallardo Rojas, como parte del proceso de seminario de título para acceder al grado de Licenciatura en Psicología.

El Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez, es el académico responsable en guiar este trabajo de investigación.

Su participación consistirá en responder una breve encuesta sociodemográfica, en donde se solicita la entrega de algunos datos generales, además incluye dos cuestionarios con un total de 41 preguntas. Cabe destacar que, si usted decide participar en este estudio, por medio de responder estos instrumentos, (1) todas sus respuestas serán tratadas anónimamente, es decir, su nombre no será registrado. Además de esto, (2) sus respuestas serán trabajadas de modo confidencial, protegiendo en todo momento la privacidad de éstas y sólo los responsables del estudio tendrá acceso final a éstas. Si usted lo desea, (3) puede dejar de responder en cualquier momento las preguntas de este cuestionario sin ningún tipo de consecuencia asociado a esto. (4) Es importante que sepa que no existe ningún riesgo asociado a su salud por participar en este estudio.

En caso de dudas, Ud. podrá contactar al Dr. Ricardo Jorquera al e-mail ricardo.jorquera@uda.cl

¡Muchas gracias por su participación!

Consentimiento:

- Consiento Contestar voluntariamente el presente cuestionario
- No Consiento contestar el presente cuestionario



**UNIVERSIDAD
DE ATACAMA**

FACULTAD DE HUMANIDADES
Y EDUCACIÓN
Departamento de Psicología

COMISIÓN EVALUADORA

Dr. Ricardo Jorquera Gutiérrez

Mg. Paulina Silva Castillo

Mg. Alejandra Vega Álvarez
