

Artículo Original


Propiedades Psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) con Muestra de Personas Trabajadoras en Puerto Rico

Psychometric Analysis of the Psychological Capital Scale of Omar et al. (2014) with a Sample of Workers in Puerto Rico

Luz Z. Collazo-Rosado ^{1*}, Miguel E. Martínez-Lugo ², & Ramón L. Rodríguez-Montalbán ³

1 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0009-0008-5513-1274>

2 Universidad Albizu, San Juan, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0001-5586-2327>

3 Universidad de Puerto Rico en Cayey, Cayey, Puerto Rico.  <https://orcid.org/0000-0003-2414-1943>

* Correspondencia: luzzcollazo@gmail.com.

Recibido: 29 noviembre 2023 | Aceptado: 10 febrero 2024 | Publicado: 8 marzo 2025

WWW.REVISTACARIBENADEPSICOLOGIA.COM

Citar como:

Collazo-Rosado, L. Z., Martínez-Lugo, M. E., & Rodríguez-Montalbán, R. L. (2025). Propiedades psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) con muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 9(1), e8541. <https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.8541>

RESUMEN

El capital psicológico, es un constructo de la psicología positiva del trabajo. Se define como aquellas capacidades psicológicas (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) que pueden ser medidas, desarrolladas y manejadas para mejorar el desempeño a nivel individual y organizacional. El objetivo de esta investigación fue conocer las propiedades psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) en una muestra por disponibilidad de 443 personas que trabajan en Puerto Rico. Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la estructura de la escala de CapPsi. Los resultados demostraron que la escala de CapPsi está compuesta por estructura tetra-factorial (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo). El modelo (3) de cuatro factores latentes y 15 ítems demostró un buen ajuste. En cuanto a la confiabilidad de la escala se obtuvo de alfa de Cronbach ($\alpha = .86$) y omega de Mc Donald ($\omega = .87$) conforme a Klein (2005). Los valores de la varianza media extraída (VME) obtenidos están por debajo de lo aceptable de .50, conforme a Fornell y Larcker (1981), por lo que la escala no demostró validez convergente con la muestra del estudio. Recomendamos la adaptación y validez de la Escala de Capital Psicológico de Omar et al. (2014) en el contexto cultural laboral de Puerto Rico.

Palabras Claves: análisis psicométrico, capital psicológico, psicología positiva

ABSTRACT

Psychological capital is a construct of positive work psychology, such psychological capacities (hope, efficacy, resilience, and optimism) can be measured, developed, and manageable to improve individual performance and organization (Youssef & Luthans, 2013). The main objective of this research is to examine the psychometric characteristics of the Psychological Capital Scale (CapPsi) by Omar et al. (2014), to know its validity and reliability to

measure psychological capital in a sample of 443 employees in Puerto Rico. The factorial structure of the CapPsi Scale was examined by confirmatory factor analysis with structural equations and demonstrated the CapPsi scale is a structure of four latent factors (15 items). The Psychological Capital Scale (15 items) demonstrated adequate internal consistency in Cronbach's alpha and McDonald's omega ($\alpha = .86$, $\omega = .87$), Klein (2005). The scale did not demonstrate convergent validity in this study; the average variance extracted (AVE) has a value less than .50, below the minimum acceptable, Fornell y Larcker (1981). We recommended the adaption and validity of the CapPsi scale by Omar et al. (2014) in the work culture in Puerto Rico.

Keywords: psychometric analysis, psychological capital, positive psychology

INTRODUCCIÓN

La globalización, los desafíos socioeconómicos, así como los avances en la ciencia y la tecnología requieren cada vez más que las organizaciones estén receptivas al cambio continuo si quieren mantener su posicionamiento y competitividad ante los mercados cambiantes y emergentes. Una organización positiva se caracteriza por su excelencia organizacional, éxito financiero y por contar con una fuerza laboral psicológicamente saludable, capaz de mantener un ambiente de trabajo positivo, particularmente durante los períodos de turbulencia y de cambios sociales y económicos (Salonova et al., 2016). El cambio de paradigma de un empleo seguro, el incremento en el costo de vida, el desempleo, la disponibilidad de talento capacitado, la presencia de varias generaciones y culturas diversas en el contexto laboral, el trabajo híbrido o teletrabajo que trasciende las fronteras de los países y las nuevas regulaciones son algunos de los desafíos actuales en el ámbito laboral. El capital psicológico (CapPsi) contribuye al manejo efectivo del cambio organizacional al promover actitudes y conductas positivas, a la vez que contrarresta actitudes y conductas negativas (Luthans et al., 2011). En diversas investigaciones se encontró una relación positiva entre el CapPsi y el desempeño en el trabajo (Luthans et al., 2007; Rus & Baban, 2013; Newman et al., 2014; Cabezas, 2015), así como con satisfacción laboral (Luthans et al., 2007). Ante esto nos preguntamos: ¿Cómo se define operacionalmente el capital psicológico para poder ser medido y evaluado? ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del instrumento para medir el capital psicológico?

Tomando como base estas preguntas, el presente estudio se realizó para determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) en una muestra de

personas que trabajan en Puerto Rico. Esta investigación pretende atender la necesidad de tener instrumentos validados en Puerto Rico que ayuden a obtener datos y resultados confiables, que faciliten medir y desarrollar el capital psicológico en los individuos y evaluar así su efecto en el trabajo y las organizaciones.

CapPsi: Definición del Constructo

El Capital Psicológico (CapPsi) es un constructo de la psicología positiva que se compone de las capacidades psicológicas de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Luthans et al., 2015). El CapPsi es un constructo con un núcleo que comparte puntos comunes; son cuatro constructos de primer orden con sus características únicas que interactúan sinérgicamente para producir manifestaciones diferenciadas a través del tiempo y los contextos (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). El capital psicológico se define como un estado de desarrollo psicológico positivo que incluye: 1) la autoeficacia, es tener confianza en sí mismo para realizar los esfuerzos que sean necesarios con el fin de alcanzar el éxito en tareas de reto; 2) el optimismo, hacer atribuciones de causalidad positiva acerca de los sucesos presentes y futuros; 3) la esperanza, perseverar en el logro de los objetivos y, cuando sea necesario, cambiar la dirección para alcanzarlos de manera exitosa, y 4) la resiliencia, enfrentar dificultades y adversidades, es el proceso de mantenerse y volver a comenzar e ir más allá para lograr el éxito (Donaldson et al., 2011; Luthans et al., 2015; Youssef & Luthans, 2013).

El CapPsi cumple con los criterios de inclusión científica de un constructo psicológico para ser estudiado y evaluado por el comportamiento organizacional positivo (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Esta disciplina requiere que un constructo: a) tenga un fundamento teórico y esté basado en evidencia; b)

esté orientado positivamente, sea consistente con la psicología positiva, comportamiento organizacional positivo y otras corrientes de investigación científica; c) que cuente con medidas adecuadas de validez y confiabilidad para así viabilizar estudios científicos rigurosos y nuevas investigaciones; d) se pueda desarrollar y administrar; e) tenga relación con actitudes, conductas laborales medibles y criterios de desempeño.

El conjunto CapPsi es mayor que la suma de sus partes, es el mecanismo que conecta a sus cuatro constructos, es una valorización positiva de las circunstancias y la probabilidad de éxito basado en el esfuerzo y la perseverancia motivacional (Luthans et al., 2015; Luthans et al., 2007). De igual manera Luthans (2012) sustenta que la interacción sinérgica de estas capacidades conforma la esencia del supra factor CapPsi y explica el mayor alcance de sus efectos motivacionales sobre la conducta. Los cuatro factores de CapPsi (esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia) interactúan sinérgicamente, donde individuos que poseen la esperanza de agenciar y lograr sus objetivos, tendrán resiliencia. La persona eficaz podrá transferir y aplicar esperanza, optimismo y su capacidad de resistencia en tareas específicas dentro de las circunstancias particulares de la vida. Los individuos resilientes serán expertos en la utilización de mecanismos adaptativos necesarios para el optimismo realista y flexible (Luthans et al., 2015).

El CapPsi y sus componentes se consideran un estado a ser desarrollado mediante intervenciones adecuadas, separándose así de otros acercamientos basados en rasgos, como son los rasgos de personalidad o las características de liderazgo (Youssef & Luthans, 2013). El CapPsi se puede desarrollar mediante adiestramiento, conceptualizándolo como un estado psicológico de desarrollo (Newman et al., 2014; Salessi, 2022), lo que contribuye a resultados organizacionales positivos (Donaldson et al., 2011).

Luthans et al. (2007) expresaron la importancia de medir y desarrollar CapPsi; encontraron que personas con puntuaciones altas en CapPsi tienen expectativas positivas acerca de los resultados futuros y mayor creencia en sus habilidades para lidiar con los retos del trabajo. Estos estados psicológicos motivan a los individuos a esforzarse y a ejecutar bien, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral. El reconocer y

desarrollar CapPsi puede conllevar a un mejor nivel de autoconciencia en los empleados, líderes, y lo que ellos pueden llegar a ser en el futuro. El capital psicológico puede añadir valor a lo que la gente y las organizaciones tienen (capital financiero), lo que saben (capital humano), y a quién conocen (capital social) (Newman et al., 2014; Youssef & Luthans, 2013).

Investigaciones en el Capital Psicológico

Las investigaciones relacionadas con los antecedentes del CapPsi son limitadas; pocos estudios apoyan que las características del puesto, los rasgos de personalidad, el clima organizacional de apoyo y los estilos de liderazgo constituyen antecedentes (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). Conocer los antecedentes del CapPsi puede contribuir al desarrollo de programas e iniciativas de liderazgo que promuevan su desarrollo a nivel individual (Avey, 2014). El clima de apoyo organizacional facilita el desarrollo del CapPsi en los empleados, dándoles mayor esperanza para buscar nuevas y diferentes rutas para alcanzar sus metas, y sirve como recurso que les permite enfrentar rápidamente una situación difícil (Newman et al., 2014). Conforme a Avey (2014) las diferencias individuales (autoestima y autoevaluación), la supervisión (liderazgo auténtico y potenciar comportamiento de liderazgo) y las características del trabajo (complejidad de tareas) son importantes para predecir el CapPsi. Por otra parte, en investigaciones se encontró una relación positiva significativa entre engagement y CapPsi (Bonner, 2016; Freire-Moure, 2016). Xanthopoulou et al. (2007) encontraron que niveles iniciales de engagement laboral facilitan construir CapPsi. Así, como las intervenciones dirigidas a promover el engagement de los empleados pueden tener implicaciones en su CapPsi (Waal & Pienaar, 2013). Estos estudios sugieren que el engagement precede al CapPsi. De hecho, Avey et al. (2008) reconocen la necesidad de más investigación sobre los antecedentes de CapPsi. En particular realizar estudios longitudinales que ayuden a entender la interacción entre CapPsi y otras variables en el contexto laboral.

Luthans y Youssef-Morgan (2017) establecen que entre las consecuencias o resultados del CapPsi se encuentran el desempeño laboral, la productividad, los aspectos actitudinales, conductuales y de bienestar relacionados al trabajo, así como las buenas relaciones interpersonales. Liu (2013) encontró que los

empleados que perciben altos niveles de apoyo de su supervisor tienden a tener niveles altos de CapPsi, lo que a su vez predice altos niveles de desempeño (Luthans et al., 2008; Youssef & Luthans, 2013). Las investigaciones apoyan que el CapPsi como un todo es un mejor predictor de desempeño (Luthans et al., 2007; Rus & Baban, 2013; Newman et al., 2014; Cabezas, 2015), satisfacción y ausentismo en el trabajo que examinando las capacidades psicológicas de CapPsi por separado (Avey et al., 2010; Cabezas, 2015; Donaldson et al., 2011; Rus & Baban, 2013). Asimismo, Newman et al., (2014) encontraron una relación positiva de CapPsi con actitudes laborales positivas, compromiso organizacional y satisfacción organizacional (Salessi, 2022; Avey, 2014; Luthans et al., 2007), así como con intenciones de permanecer en la organización (Newman et al., 2014). También, el CapPsi se ha relacionado positivamente con comportamientos de ciudadanía organizacional hacia individuos y hacia la organización (Rus & Baban, 2013).

Por otra parte, se encontró relación positiva entre el capital psicológico con sus cuatro componentes y el cambio organizacional (García Rubiano & Forero Aponte, 2017). El CapPsi contribuye al cambio organizacional al promover actitudes y conductas positivas, a la vez que contrarresta actitudes y conductas negativas (Avey et al., 2011). Además, el CapPsi se relaciona negativamente con los comportamientos contraproducentes en el trabajo (Omar et al., 2014; Rus & Baban, 2013) y con el cinismo organizacional (Avey et al., 2008; Rus & Baban, 2013).

Medición del Capital Psicológico

Al revisar la literatura se encontraron diversos instrumentos para medir el capital psicológico. Luthans et al. (2007) desarrollaron el Psychological Capital Questionnaire (PCQ), el cual constituye la escala estándar mundialmente reconocida, cuyos ítems se relacionan más al ambiente laboral, por lo que es predominantemente usada en muestras de empleados, personal gerencial y estudiantes (Lorenz et al., 2016). El PCQ es un instrumento de 24 ítems en una escala de Likert de seis puntos que fluctúan entre 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). A partir de su investigación, los autores confirmaron la estructura de cuatro factores, así como examinaron la validez discriminante, convergente y de criterio.

De igual manera, Avey et al. (2011a) desarrollaron una versión corta del PCQ conocido como Psychological Capital Questionnaire Shorter (PCQ-12) que consta de 12 reactivos en una escala Likert de seis puntos que fluctúan entre 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo) que ha demostrado cumplir con unas propiedades psicométricas adecuadas. Dicho cuestionario no tiene reactivos negativos, lo que facilita su traducción y adaptación a diferentes culturas y contextos (Avey et al., 2011 a). Por otro lado, Harms y Luthans (2012) desarrollaron el Implicit Psychological Capital Questionnaire (I-PCQ-12) que consta de 12 reactivos, con una escala Likert de siete puntos, y tres preguntas. Este instrumento tiene propiedades psicométricas adecuadas; no tiene reactivos invertidos y elimina sesgos de deseabilidad social. En igual manera, el Implicit Psychological Capital Questionnaire Health de Harms et al., (2016) se desarrolló para medir capital psicológico, encontrando que el mismo tiene validez predictiva en cuanto a resultados de salud mental y física (Harm et al., 2016; Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Newman et al., 2014).

Meseguer-de Pedro et al. (2017) desarrollaron la Escala OREA (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) con dos muestras de empleados en España usando cuatro escalas ya existentes. Construyeron la escala de capital psicológico a partir de dos criterios: seleccionaron los tres reactivos de cada uno de los componentes del capital psicológico que tuviesen mayor peso factorial; que los componentes resultantes estuviesen relacionados con las variables de salud y satisfacción laboral. El instrumento OREA consta de 12 reactivos con una escala Likert de seis puntos, donde 1 equivale a totalmente en desacuerdo hasta 6 que equivale a totalmente de acuerdo (Meseguer-de Pedro et al., 2017). Para medir la autoeficacia usaron la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Baessler (1996), versión española de Sanjuán-Suárez et al. (2000). Para optimismo se valieron del Life Orientation Test-Revised de Scheier et al. (1994), versión española de Otero et al. (1998). En el caso de la resiliencia, usaron Resilience Scale de Connor y Davidson (2003), adaptada al español por Notario-Pacheco et al., (2011). Mientras, para la esperanza usaron el Herth Hope Index de Herth (1992), adaptada por Meseguer et al. (2017).

Mientras, Omar et al. (2014) desarrollaron y validaron la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) para medir el constructo en el contexto del trabajo en Argentina. El instrumento tiene 16 reactivos en una escala Likert de cinco puntos que va desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). Las investigadoras administraron la escala a 382 empleados de organizaciones públicas y privadas. Omar et al. (2014) realizaron la investigación en tres fases metodológicas: desarrollo de la versión prototípica de la escala, la prueba piloto del instrumento y la validación de la Escala de Capital Psicológico. Mediante el análisis factorial confirmatorio obtuvieron un modelo de cuatro factores (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) con ajuste adecuado. Los autores concluyeron que la escala posee buenas propiedades psicométricas y que puede ser usada para efectos de investigación, diagnóstico y gestión organizacional (Omar et al., 2014, p.320).

Propósito y Objetivos de la Investigación

El propósito general de la presente investigación fue analizar las características psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) en una muestra de personas que trabajan en Puerto Rico. Los objetivos de la investigación fueron los siguientes:

1. Determinar la estructura factorial de la Escala de CapPsi mediante el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales.
2. Identificar la capacidad de discriminación de los ítems mediante la técnica de correlación ítem total.
3. Evaluar la consistencia interna de la escala total y para cada subescala a partir del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta.
4. Evaluar la validez convergente y la validez divergente mediante el análisis de la varianza media extraída (VME) de la Escala CapPsi.
5. Examinar las correlaciones entre CapPsi y sus factores con la Escala Breve de Cinismo Organizacional y con la Escala Breve de Satisfacción Laboral.

MÉTODO

Diseño de Investigación

Esta investigación tiene un diseño instrumental, ex-post facto de un grupo de carácter no experimental, transversal, descriptivo, correlacional (Montero &

León, 2007). De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2003), en la investigación no experimental transversal se recogen datos con el propósito de describir las variables, analizando su incidencia y relación en un momento dado.

Participantes

La muestra por disponibilidad contó con 443 participantes entre las edades 21 a 73 años ($M = 43.02$, $DE = 11.63$) que al momento del estudio estaban trabajando. La mayoría de los participantes informó pertenecer al género femenino (82.6%, $n = 366$). La preparación académica que más se informó fue grado de maestría (38.4%, $n = 170$). El número de años que los participantes llevan trabajando fluctuó entre 1 a 59 años ($M = 22.63$, $DE = 11.31$), mientras que el número de años que llevan trabajando en el empleo actual fluctuó entre meses a 49 años ($M = 9.81$, $DE = 9.31$). Con relación al tipo de industria, la mayoría de los participantes indicó que trabajaba en la empresa privada (62.1%, $n = 275$), particularmente en el área de la educación (26.9%, $n = 119$), en puestos permanentes-regulares (76.5%, $n = 339$), y con contratos a tiempo completo (76.7%, $n = 340$). La mayoría respondió que no supervisa empleados (60.5%, $n = 268$). Además, la muestra contó con participantes que eran personal gerencial (23.0%, $n = 102$), personal de Recursos Humanos (22.3%, $n = 99$), profesionales de la conducta humana (17.4%, $n = 77$) y otros no especificados (37.2%, $n = 165$).

Instrumentos

Cuestionario de Datos Generales. Este cuestionario recopiló información de los participantes referente a edad, género, nivel de escolaridad, número de años trabajando, característica del trabajo, tipo de industria, tipo de contrato, si realiza tareas de supervisión, y tipo de jornada de trabajo.

Escala de Capital Psicológico (CapPsi). Este cuestionario fue desarrollado por Omar et al. (2014) y tiene 16 reactivos que se responden en una escala Likert de cinco puntos, que fluctúa desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). En el análisis de factores identificaron cuatro factores: esperanza ($\alpha = .87$), optimismo ($\alpha = .91$), resiliencia ($\alpha = .84$) y autoeficacia ($\alpha = .79$). La escala posee propiedades psicométricas adecuadas, así como niveles aceptables de validez y confiabilidad (Omar et al., 2014, p.320).

Escala Breve de Cinismo Organizacional (EBCO). Este cuestionario desarrollado y adaptado por Martínez-Lugo y Rodríguez-Montalbán (2016) tiene nueve reactivos en una escala Likert de seis puntos, que fluctúa desde 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo). Tiene tres subescalas que poseen buenos índices de confiabilidad: cinismo cognitivo ($\alpha = .83$, 3 reactivos); cinismo afectivo ($\alpha = .82$, 3 reactivos); cinismo conductual ($\alpha = .90$, 3 reactivos).

Escala Breve de Satisfacción Laboral (EBSL). Este cuestionario fue desarrollado por Judge et al. (1998) y adaptado por Extremera et al. (2018), tiene cinco reactivos en una escala Likert de siete puntos que fluctúa desde 1 (fuertemente en desacuerdo) a 6 (fuertemente de acuerdo). Tiene un coeficiente de confiabilidad interna alfa de .79.

Procedimientos Generales

El estudio contó con la aprobación del Comité de Revisión Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu, recinto de San Juan, Puerto Rico (Protocolo núm. Sp19-24). La administración de los cuestionarios y la recopilación de datos del estudio se realizó a través de la plataforma del sistema PsychData. Una vez se terminó con dicha recopilación se transfirió la información de la plataforma y se creó la matriz de datos utilizando el programa de SPSS Statistics versión 25. Se realizaron los siguientes análisis estadísticos tomando en consideración los objetivos del estudio: análisis descriptivos de los datos sociodemográficos (promedios, y desviaciones estándar) de la muestra y las escalas; análisis de normalidad univariante y multivariante; análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales (CFA-SEM, por sus siglas en inglés); análisis de los índices de discriminación; análisis de los índices de consistencia interna alfa de Cronbach; análisis de la fiabilidad compuesta; análisis de la validez convergente y validez discriminante de la escala mediante la varianza media extraída (VME) (average variance extracted-AVE; por sus siglas en inglés), y se examinaron las correlaciones de CapPsi y sus factores con la Escala Breve de Cinismo Organizacional y la Escala Breve de Satisfacción Laboral. Para los análisis de los datos se utilizaron varios programas estadísticos (IBM SPSS Statistics v. 25; IBM AMOS Graphics v. 24; STATA v. 15; y R v. 3.5).

RESULTADOS

Análisis Descriptivos de la Escala

Se realizó un análisis descriptivo de los datos, se obtuvieron las medias y desviaciones estándar de la escala total, así como de los cuatro factores (resiliencia, optimismo, autoeficacia, esperanza). Las medias de los cuatro factores fluctuaron entre 4.22 y 4.54, con desviaciones estándar que fluctuaron entre .043 y .071. Se examinó la normalidad univariante y multivariante de la escala antes de realizar el análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales. El análisis de normalidad univariante mediante la asimetría, la curtosis y el chi-cuadrado de los reactivos, no demostró normalidad en cada uno de sus reactivos ($p < .05$). De igual manera, el análisis de normalidad multivariante tampoco demostró evidencia de normalidad (M de asimetría de Mardia = 34.99, $\chi^2(816) = 2,602.90$, $p < .001$; M de curtosis de Mardia = 341.33, $\chi^2(1) = 546.82$, $p < .001$; Henze-Zirkler = 1.63, $\chi^2(1) = 1.29e+05$, $p < .001$; Doornik - Hansen = $\chi^2(32) = 1,249.56$, $p < .001$). Debido a que no evidenció normalidad multivariante en los reactivos de la escala, se utilizaron las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para el análisis de factores confirmatorio.

Análisis Factorial Confirmatorio

En esta investigación se puso a prueba la estructura factorial de la escala de CapPsi mediante un análisis de factores confirmatorio con ecuaciones estructurales (CFA o SEM, por sus siglas en inglés) con el método de estimación de máxima verosimilitud. Como parte del proceso, se pusieron a prueba tres modelos. El modelo unifactorial (M1) que se puso a prueba es un modelo base en donde todos los reactivos de CapPsi (16 reactivos) representaban un factor latente (véase Tabla 1). Los resultados obtenidos para el M1 no demostraron un buen ajuste para los datos. Luego se examinó el modelo 2 (M2), que es el modelo teórico de CapPsi, donde se puso a prueba el modelo de cuatro factores latentes (Optimismo, Resiliencia, Esperanza, y Autoeficacia) y cuatro reactivos respectivamente para un total de 16 reactivos. (véase Tabla 1). El M2 tampoco demostró un ajuste adecuado. Se analizaron las cargas factoriales del M2 y sus índices de modificación. Luego de varios análisis factoriales se obtuvo la mejor versión para los cuatro factores al eliminar el reactivo

8 (Optimismo) “Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia” de la subescala de optimismo, el cual obtuvo un valor menor de .30, por lo que no cumple con los criterios discriminación de acuerdo con Kline, 2005. Además, se realizó un análisis de covarianzas en los errores de los reactivos 6 y 7 (Optimismo) y de los reactivos 15 y 16 (Esperanza) porque sus índices de modificación eran muy elevados (mayores de 12.00). De esta manera, el modelo 3 (M3) compuesto por los cuatro factores y 15 reactivos, obtuvo un mejor ajuste. A partir de los resultados se reconoce que el modelo tiene un buen

ajuste. El análisis de factores confirmatorio demostró que el modelo (3) tetra-factorial de 15 reactivos posee buen ajuste para los datos: $\chi^2 / gl = 2.01$, $GFI = .95$, $CFI=.96$, $CFIcorr=.96$, $TLI =.95$, $TLIcorr=.96$, $S-RMR = .022$, $RMSEA =.05$; se utilizaron los índices de ajuste de correcciones de Satorra y Bentler (2001) los cuales cumplen con los criterios propuestos por Byrne (2010). Se procedió a realizar los análisis posteriores de este estudio con esta versión (M3) de la escala tetra-factorial de 15 reactivos; excluyendo el reactivo núm. 8 de Optimismo de la Escala de CapPsi de Omar et al. (2014) (véase Figura 1).

Tabla 1

Indicadores de Ajuste para Análisis de Factores Confirmatorios de la Escala de CapPsi

	χ^2	χ^2_{corr}	gl	RMSEA	CFI	CFI _{corr}	TLI	TLI _{corr}	IFI	AIC	ΔAIC comparado con M3	$\Delta RMSEA$ comparado con M3
M1	556.68	486.25	104	.10	.78	.79	.75	.76	.79	620.68	379.11	.05
M2	302.49	265.68	98	.07	.90	.90	.87	.88	.91	378.49	136.92	.02
M3	165.57	143.41	82	.05	.96	.96	.95	.96	.96	241.57		

Nota. M1 = Modelo Base unifactorial (16 items); M2 = Modelo teórico; M3 = Modelo final tetra-factorial; χ^2 = chi cuadrado; χ^2_{corr} = chi cuadrado corregido; gl = grados de libertad; RMSEA = Root Mean Square Error Approximation; CFI = Comparative Fit Index; CFI corr = Comparative Fit Index corregido; TLI = Tucker-Lewis Index; TLIcorr = Tucker-Lewis Index corregido; IFI = Incremental Fit Index; AIC = Akaike Information Criterion; ΔAIC = Cambio en el AIC comparado con M3; $\Delta RMSEA$ = Cambio en RMSEA comparado con M3; Todos los estadísticos χ^2 y χ^2_{corr} son significativos $p < .001$.

Figura 1. Modelo 3 de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi)

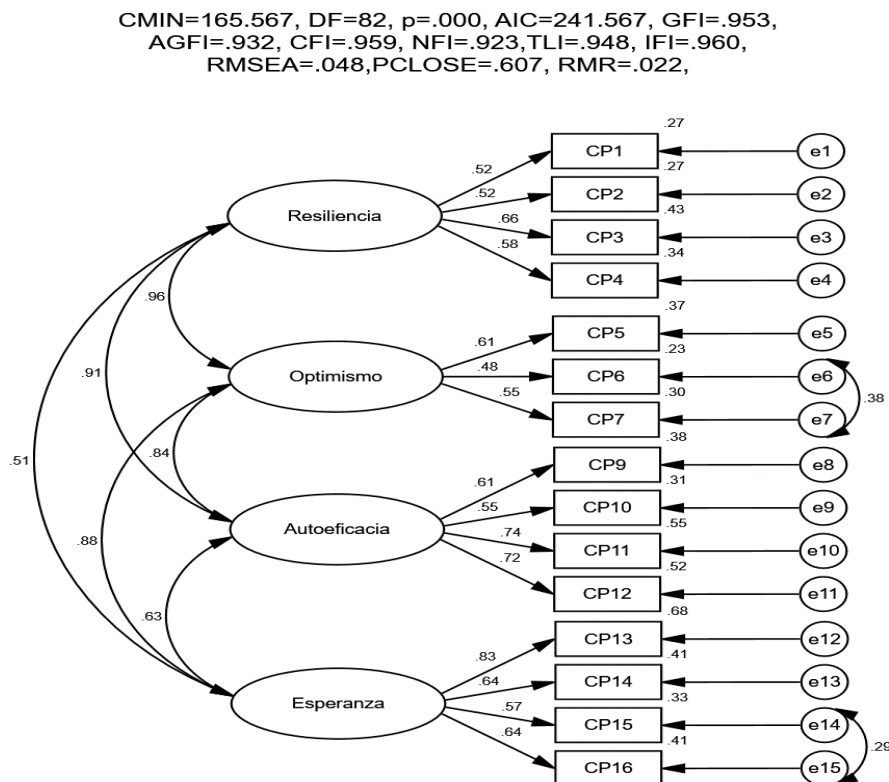


Tabla 2*Índices de Discriminación y Varianza Explicada de los Ítems en la Versión Final de CapPsi.*

Reactivos	r_{bis}	R^2
1. Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades.	.40	.27
2. Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo.	.40	.27
3. Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito.	.52	.43
4. Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.	.39	.34
5. Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.	.37	.37
6. Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.	.55	.23
7. Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.	.48	.30
8. Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo.	.51	.38
9. Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.	.48	.31
10. Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.	.60	.55
11. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	.57	.52
12. Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.	.66	.68
13. Tengo fe de que al fin mis asuntos laborales van a mejorar.	.50	.41
14. Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo.	.57	.33
15. Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.	.60	.41

Nota. r_{bis} = índice de discriminación biserial; R^2 = Varianza explicada; Reactivos del 1 al 4 (Resiliencia), del 5 al 7 (Optimismo), del 8 al 11 (Autoeficacia), y del 12 al 15 (Esperanza). De la escala original de CapPsi se eliminó el ítem núm. 8 "Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia" de la subescala de optimismo ($r_{bis} = .21$; $R^2 = .11$); la versión final de la escala de CapPsi (15 ítems) obtuvo un buen ajuste con un modelo de cuatro factores.

Índice Discriminación

Se examinó el índice de discriminación de los 15 ítems de la versión de la escala de CapPsi (M3) modelo tetra-factorial mediante el índice de correlación biserial corregido (*corrected item-total correlation*). Se obtuvieron valores que fluctuaron entre .37 a .66, los cuales se consideran adecuados ya que valores iguales o mayores de .30 representan un buen índice de discriminación del ítem conforme a Kline (2005). Además, se examinaron los índices de discriminación por cada uno de los cuatro factores de la escala final de CapPsi (M3). Los índices de discriminación para Resiliencia fluctuaron entre .39 a .52; para Optimismo entre .37 a .55; para Autoeficacia entre .48 a .60 y para Esperanza entre .50 a .66.

Consistencia de Fiabilidad

Se examinó la consistencia interna de la escala total (15 ítems) y para cada una de las subescalas mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta omega de McDonald, conforme al tercer objetivo de este estudio. Los resultados demostraron que la escala total, posee una consistencia interna adecuada tanto en el alfa de Cronbach y una fiabilidad compuesta

omega de McDonald ($\alpha = .86$, $\omega = .87$). Estos resultados son mayores de .70 por lo que son considerados valores adecuados conforme a Cronbach (1951) y Kline (2005; 2015). Sin embargo, de acuerdo con Taber (2017) altos valores de consistencia interna en una escala unidimensional podrían ser indicativo de redundancia en los reactivos y reflejo de varianza compartida entre los factores.

Al examinar la consistencia interna y fiabilidad compuesta de los factores de la escala de CapPsi (15 ítems) se obtuvieron coeficientes alfas de Cronbach y omega de McDonald para cada constructo: Autoeficacia ($\alpha = .74$, $\omega = .75$) y Esperanza ($\alpha = .77$, $\omega = .78$), considerados como adecuados conforme a Kline (2005). Los coeficientes para Resiliencia ($\alpha = .64$, $\omega = .66$) y Optimismo ($\alpha = .65$, $\omega = .69$) se encuentran por debajo del valor mínimo aceptable de .70 de acuerdo con varios autores (Cronbach, 1951; Kline (2005). Los hallazgos en las subescalas con valores por debajo de .70, sugieren que hay más varianza de error en los ítems, que varianza explicada. Se realizó un análisis cualitativo de los reactivos de la escala encontrando redundancia en los factores, en la que un reactivo puede estar midiendo más de un factor y estar sujeto a interpretación. Por ejemplo: los reactivos de

resiliencia “Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades”; “Soy capaz de valerme por mismo en área de trabajo” pudieran estar midiendo también el factor de autoeficacia. Los resultados sugieren que existe consistencia interna solamente para las subescalas de Autoeficacia y Esperanza, obtuvieron valores mayores de .70 considerados adecuados conforme a varios autores (Cronbach, 1951; Kline (2005; 2015).

Análisis de Validez Convergente y Discriminante

Se realizó una evaluación de la validez convergente y discriminante mediante la varianza media extraída (VME o AVE; Average Variance Extracted), lo que mide el promedio de la varianza explicada por el constructo en los ítems. El valor de la VME debe ser igual o mayor de .50 para que se considere adecuado (Fornell & Lacker, 1981); los valores altos en el VME indican que la varianza de error es menor. La VME indica en qué medida un constructo converge en sus indicadores explicando la varianza de los ítems que lo conforman (Hair et al., 2022). Los valores de VME fluctuaron entre .30 a .46 en la escala y subescalas de CapPsi (15 ítems), por lo que se observó que no cumple con el valor mínimo de la VME conforme a Hair et al. (2022). Por lo tanto, el constructo explica menos del 50% de la varianza de los ítems que lo conforman (Hair et al., 2022). Los resultados obtenidos sugieren que la escala no cumple con los criterios de validez convergente, no demostraron valores adecuados con la muestra del estudio (véase Tabla 3).

Por otra parte, al examinar la validez discriminante de los factores de CapPsi (resiliencia, optimismo, autoeficacia, y esperanza) mediante la varianza media extraída (VME). Los resultados no demostraron validez divergente ya que los valores de la varianza máxima compartida (VMC) y la media de varianza compartida (MVC) fueron mayores a la varianza media extraída (VME) conforme a los criterios que establece Hair et al. (2010) (véase Tabla 3).

Correlaciones

Se examinó la relación entre los constructos mediante la correlación de r de Producto Momento de Pearson. Las correlaciones entre los factores del capital psicológico, se observó que los cuatro factores demostraron correlaciones positivas altas y significativas (véase Tabla 3).

Por otra parte, se examinó la relación entre los factores de CapPsi con las escalas de Satisfacción Laboral (EBSL) y Cinismo Organizacional (EBSL). Los resultados obtenidos demostraron correlaciones positivas y significativas que fluctuaron entre .25 a .53 entre los factores de CapPsi y Satisfacción Laboral. Se encontraron correlaciones negativas y significativas que fluctuaron entre -.17 a -.40 entre los factores de CapPsi y Cinismo Organizacional. La relación entre Satisfacción Laboral y Cinismo Organizacional fue negativa moderada alta y significativa ($r = -.64$, $p < .001$) (véase Tabla 3).

Además, se examinó la validez discriminante de la escala de Capital Psicológico con la escala de Satisfacción Laboral y la escala de Cinismo Organizacional. De acuerdo con los criterios propuesto por Champion (1981), aquellas escalas con correlaciones .75 o menos cumplen con los criterios de validez discriminante. Los resultados demostraron que existe validez discriminante entre la escala de Capital Psicológico y la escala de Satisfacción Laboral, así como Capital Psicológico con la escala de Cinismo Organizacional al obtenerse correlaciones menores de .75, por lo que se cumple con el criterio de validez discriminante conforme a Champion (1981).

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Capital Psicológico (CapPsi) de Omar et al. (2014) en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. Conforme a los resultados de esta investigación, la Escala de CapPsi demostró una estructura de cuatro (4) factores latentes (resiliencia, optimismo, autoeficacia, esperanza) en el modelo final (M3) de 15 ítems. Esto evidencia un buen ajuste de los datos (Santorra & Bentler, 2001; Byrne, 2010). Estos hallazgos demuestran que el CapPsi se compone de cuatro factores, los resultados son cónsonos con las investigaciones de Omar et al. (2014) y Serpa-Barrientos et al. (2021). También, estos hallazgos son comparables con el estudio de Meseguer et al., 2017, quienes usaron la escala OREA. Los resultados de esta investigación son comparables con otros estudios, se evidencia una estructura tetra-factorial que CapPsi con ajustes adecuados (Omar et al., 2014; Serpa-Barrientos et al., 2021) y consistente con la teoría de CapPsi de Luthans y Youssef-Morgan (2017).

Tabla 3*Medias, Desviaciones Estándar, Alfas de Cronbach, Fiabilidad Compuesta, Varianza Media Extraída y Correlaciones*

Variables	M	DE	α	ω	FC	VME	VMC	MVC	1	2	3	4
1. Resiliencia	4.43	0.43	.64	.66	.66	.33	.92	.67	--	.96	.91	.51
2. Optimismo	4.54	0.49	.65	.69	.56	.30	.92	.80	.57*	--	.84	.88
3. Autoeficacia	4.22	0.47	.74	.75	.75	.44	.83	.64	.72*	.54*	--	.63
4. Esperanza	4.25	0.71	.77	.78	.77	.46	.77	.48	.37*	.54*	.46*	--
5. Capital Psicológico	4.34	0.43	.86	.87	-	.32	-	-	.76*	.79*	.81*	.82*
6. Satisfacción Laboral	4.60	1.03	.81	.84	-	.53	-	-	.25*	.40	.25*	.53*
7. Cinismo Organizacional	2.55	1.19	.88	.88	-	.46	-	-	-.17*	-.27*	-.22*	-.40*

Nota. $N=443$. M = media; DE = desviación estándar; α = alfa de Cronbach; ω = omega de McDonald; FC = fiabilidad compuesta; VME = varianza media extraída; VMC = varianza máxima compartida; MVC = media de varianza compartida. Los valores sobre la diagonal representan las correlaciones entre los factores latentes, mientras que los valores por debajo de la diagonal representan las correlaciones de las puntuaciones directas. Se presentan las Correlaciones Pearson entre CapPsi, Satisfacción Laboral y Cinismo Organizacional. Todas las correlaciones fueron significativas a * $p < .001$.

En términos de los índices de discriminación de los reactivos de la escala de Omar et al. (2014), la mayoría estuvo sobre el valor mínimo recomendado, excepto el número ocho (8) "Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia" de la subescala de optimismo, el cual obtuvo un valor menor de .30, por lo que no cumple con los criterios discriminación de acuerdo con Kline, 2005. Esto puede explicarse debido a que la premisa parece carecer de claridad al tener dos características con criterio negativo para medir optimismo, lo que puede estar sujeto a interpretación del que contesta la premisa o al contexto cultural y laboral de los participantes. Basado en nuestros resultados recomendamos eliminar dicho reactivo por no cumplir con el criterio mínimo de discriminación y se retuvieron los 15 reactivos de la escala de CapPsi que obtuvieron índices de discriminación aceptables mayores de .30 (Kline, 2005). Estos últimos hallazgos son cónsonos a los resultados de la investigación de Omar et al. (2014).

En cuanto a la escala total de 15 reactivos se evidenció tener una consistencia interna y fiabilidad compuesta adecuada conforme a Kline (2005). Sin embargo, es importante coincidir con lo propuesto con Taber (2017) es pertinente considerar que los altos valores de consistencia interna en una escala unifactorial podrían ser indicativo de redundancia en los reactivos, y reflejo de varianza compartida. A pesar

de que la escala total de CapPsi puede tener una consistencia interna de .86, es importante destacar que la evidencia de la estructura factorial demuestra que la escala está compuesta por cuatro factores. Al examinar la consistencia interna de los factores que componen la escala por separado, se obtuvieron índices adecuados para las subescalas de Autoeficacia y Esperanza, pero no así para las subescalas de Resiliencia y Optimismo. Estos resultados sugieren que la construcción de los reactivos probablemente puede estar afectados por el lenguaje, el contexto cultural y laboral de los participantes. Los resultados de esta investigación son diferentes a los obtenidos por Omar et al. (2014), donde la escala de CapPsi de 16 reactivos y los cuatro factores de CapPsi obtuvieron índices adecuados de confiabilidad (Omar et al., 2014; Serpa-Barrientos et al., 2021).

En términos de la validez convergente a través de la varianza media extraída (VME), los resultados indican que cuando se administra a una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico, la escala no cumple con el valor mínimo .50 de la VME, conforme a Fornell y Lacker (1981). La varianza media extraída indica en qué medida un constructo converge en sus factores explicando la varianza de los ítems que lo conforman (Hair et al., 2022). La carencia de validez convergente en la escala puede explicarse por la presencia de mayor varianza de error en la escala. Es

decir, en esta investigación se replica la estructura propuesta por Luthans y Youssef (2017), pero no es confiable. Por consiguiente, la existencia de redundancia en los ítems puede implicar que un mismo reactivo mida más de un factor (Fornell & Larcker, 1981; Kline, 2015). Los resultados de esta investigación demuestran que los valores de VME obtenidos están por debajo de lo aceptable, por lo que la escala no cumple con los criterios de validez convergente con la muestra de este estudio. (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2010).

Los resultados de esta investigación demuestran que la escala y sus constructos no cumplen con los criterios de validez discriminante. Los hallazgos demuestran carencia de validez converge y divergente de la escala de CapPsi con la muestra de este estudio. Los hallazgos de este estudio no son cónsonos con los resultados de Omar et al. (2014) y Serpa-Barrientos et al. (2021). Los resultados de este estudio se pueden explicar por la varianza de error, entre otros aspectos a considerar como es el lenguaje y contexto cultural laboral de la muestra bajo investigación.

Por otra parte, en este estudio se usaron las variables de satisfacción laboral y cinismo organizacional para determinar la validez discriminante de CapPsi. Los resultados de esta investigación demuestran la diferenciación entre los constructos de capital psicológico, satisfacción laboral y cinismo organizacional. Por lo tanto, se concluye que el instrumento de CapPsi tiene la capacidad para distinguir el constructo de capital psicológico y sus factores en relación con otros instrumentos de medición como lo son la satisfacción laboral y cinismo organizacional. Este estudio demostró validez discriminante del instrumento de CapPsi a nivel teórico y estadístico en relación a otros instrumentos, resultados cónsonos con las investigaciones de Omar et al. (2014) y Serpa-Barrientos et al. (2021). Estos hallazgos constituyen una fortaleza de este estudio.

Implicaciones Teóricas

Esta investigación provee información científica sobre el constructo de capital psicológico y sus factores, nos aproxima a un entendimiento a cómo se manifiesta el CapPsi en el contexto de las personas trabajadoras en Puerto Rico. Entre las aportaciones a nivel teórico, los hallazgos de esta investigación demuestran que el Capital Psicológico tiene una

estructura de cuatro factores compuesto por resiliencia, optimismo, autoeficacia, esperanza, por lo que son hallazgos comparables con la literatura y el modelo tetra-factorial (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Omar et al., 2014; Serpa-Barrientos et al., 2021). A manera de aportación, los resultados de esta investigación se demostró la validez discriminante entre las escalas de CapPsi, satisfacción laboral y cinismo organizacional conforme a Champion (1981); demostró que las escalas pretenden medir constructos diferentes.

Por otra parte, este estudio se obtuvo correlaciones positiva y significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, hallazgos que son cónsono con otras investigaciones (Avey, 2014; Luthans et al., 2007; Salessi, 2022) y se encontró una relación inversa y significativa entre el capital psicológico y el cinismo organizacional (Avey et al., 2008; Rus & Baban, 2013). Este estudio provee información científica que confirma la composición del capital psicológico, según se establece en la revisión de literatura y teoría conforme a Luthans y Youssef-Morgan (2017). Este estudio se realizó un análisis robusto sobre las propiedades psicométricas de la escala de CapPsi, que incluye resultados de la validez convergente y divergente, hallazgos no son cónsonos conforme a Omar et al., (2014) y Serpa-Barrientos et al. (2021). Sin embargo, este estudio constituye una ampliación de las investigaciones psicométricas del capital psicológico en el contexto de Puerto Rico, que sienta las bases para futuras investigaciones en el contexto académico y organizacional.

Implicaciones Prácticas

Esta investigación provee información científica sobre la psicometría del capital psicológico y sus factores en el contexto de Puerto Rico. Conforme a la literatura disponible para esta investigación, éste es el primer estudio que utiliza dicha escala en Puerto Rico, dado que el instrumento de Omar et al. (2014) fue diseñado para medir capital psicológico en Argentina. Ciertamente, la aportación práctica de esta investigación es reconocer la pertinencia de contar con instrumentos con propiedades psicométricas adecuados que considere el contexto cultural, laboral y lingüístico de la población bajo estudio, aunque el instrumento se haya desarrollado en el idioma español y Latinoamérica. Los hallazgos sugieren que existen diferencias en la percepción, la expresión del

lenguaje y el significado de los constructos (resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza) para la población bajo estudio en comparación al país donde se desarrolló la escala.

Por lo que se recomienda ampliar la capacitación de psicólogos(as) y estudiantes en formación sobre aspectos transculturales en investigaciones psicométricas. Ampliar las investigaciones en la psicología industrial/organizacional que viabilicen el tener instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas para el contexto de la psicología del trabajo en Puerto Rico.

Limitaciones, Fortaleza y Estudios Futuros

Como en todo estudio, se identificaron limitaciones y fortalezas en esta investigación. Una de las posibles limitaciones fue la selección por disponibilidad de la muestra, lo que limita generalizar los resultados. Sin embargo, la muestra de 443 participantes fue heterogénea, lo que permitió obtener información amplia sobre el tipo de industria, nivel académico, así como tipo de puesto y jornada laboral nos permiten explorar la relación de estas variables con el constructo en futuras investigaciones y su pertinencia en el desarrollo de CapPsi en ámbito laboral. Se recomienda aumentar la cantidad de la muestra y la selección aleatoria para una mayor representación de población y una la generalización de los resultados en futuros estudios.

Esta investigación se realizó un análisis de las propiedades psicométricas más amplio de la escala de CapPsi de Omar et al. (2014), se puso a prueba la discriminación convergente y divergente del instrumento con una muestra de participantes de una cultura diferente al país origen (Argentina), constituye una fortaleza y aportación de este estudio. Los hallazgos de esta investigación contribuyen al quehacer de la psicología industrial organizacional y a la psicometría en el contexto organizacional en Puerto Rico. En particular este estudio de CapPsi; a) amplía la selección de instrumento puesto a prueba con la población concernida, b) reconoce la pertinencia de explorar aspectos culturales en estudios psicométricos futuros. Para futuras investigaciones se recomienda considerar la adaptación del instrumento de medición de capital psicológico y determinar su validez cultural laboral en el contexto de Puerto Rico.

CONCLUSIÓN

Esta investigación provee información científica sobre las propiedades psicométricas del capital psicológico y sus factores para una mejor comprensión del constructo de CapPsi en el contexto de las personas trabajadoras en Puerto Rico. Los resultados demostraron que la escala de CapPsi (15 ítems) está compuesta por estructura tetra-factorial (esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo) fue el modelo que demostró un buen ajuste en el estudio. Por otra parte, los hallazgos demostraron niveles no aceptables de la validez convergente y divergente de la escala, siendo estos resultados no consonos con las otras investigaciones (Omar et. al., 2014; Salessi & Omar, 2017). A partir de los hallazgos, se sugiere continuar el desarrollo de investigaciones para determinar la validez y adaptación de instrumentos de capital psicológico conforme establecen los estándares en psicometría y considerando el contexto de la cultura puertorriqueña. Es imprescindible contar con instrumentos con propiedades psicométricas adecuadas que sean consistentes con los criterios de inclusión científica del capital psicológico y considerar el contexto cultural organizacional en Puerto Rico. Al identificar, medir y explorar el capital psicológico será posible ampliar las prácticas organizacionales psicológicamente saludables, aumentar la efectividad de los líderes en los procesos de cambio, mejorar el desempeño y satisfacción laboral, a la vez que se asientan las bases para una cultura de bienestar y efectividad organizacional.

Financiamiento: La autora principal declara no haber recibido financiamiento para realizar el estudio, ni el artículo.

Conflicto de Intereses: La autora principal declara que el artículo es original y que no hubo conflicto de interés al redactar el artículo. El artículo no se ha publicado total o parcialmente en otra publicación, y no está siendo evaluado por otras revistas.

Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Por completar.

Consentimiento o Asentimiento Informado: Todo participante completó un consentimiento informado.

Proceso de Revisión: Este estudio ha sido revisado por pares externos en modalidad de doble ciego. El editor encargado del proceso de revisión fue Juan Aníbal González-Rivera.

REFERENCIAS

- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: new evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705-711. <https://doi.org/10.1002/job.517>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J.B., Richard, R.J., Luthans, F. & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Management Department Faculty Publications*, 22 (2), 127-152.
- Bonner, L. (2016). A survey of work engagement and psychological capital levels. *British Journal of Nursing*, 25(15), 865-871.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). Routledge.
- Cabezas, A. (2015). Capital Psicológico: Un constructo fundacional dentro de la psicología organizacional positiva. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 8, 50-55.
- Champion, D. J. (1981). *Basic statistic for social research* (2nd ed.). MacMillan.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16 (2), 297-334
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Donaldson, S., Csikszentmihalyi, M., & Nakamura, J. (Eds.). (2011). *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society*. Psychology Press.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C. y Rey, L. (2018). *¿Eres feliz en tu trabajo? Propiedades psicométricas de la adaptación al castellano del Brief Job Satisfaction Measure*. Póster presentado en el II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y RRHH /VI Congreso Nacional, Valencia 1-3 de marzo.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(2), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Freire-Moure, M. (2016). Relación entre *work engagement* y capital psicológico en una muestra de profesorado universitario. *Research*. doi: 10.13140/RG.2.2.28175.18086
- García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2017). Elementos relacionales del capital psicológico y cambio organizacional en empleados del sector terciario de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Revista Katharsis*, 23, 129-141.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2003). *Metodología de Investigación*. McGraw-Hill.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., y Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34. <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Locke,%20Durham,%20&%20Kluger%20JAP%201998.pdf>
- Kline, T.J.B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. SAGE Publications.
- Liu, Y. (2013). The mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41, 109-112. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.109>
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). *Measuring psychological capital: Construction and validation of the Compound Psycap Scale (CPC-12)*. *PLOS ONE* 11(4): e0152892. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21119>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238. <http://dx.doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 33(3), 321-349. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). A Psychological Capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4:339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M.M., & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: Diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>
- Martínez-Lugo, M.E. y Rodríguez-Montalbán, R.L. (2016). Escala Breve de Cinismo Organizacional (EBCO).
- Montero, I. & León, O.G. (2007) A guide for naming research studies in psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33770318>
- Neira-Fontela, E., & García Chas, R. (2015). Efectos del capital psicológico en los resultados individuales: Un estudio en el

- colectivo de los ingenieros. *Revista Galega de Economía*, 24(2), 17-32 .
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(51) S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The impact of budding on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905. <https://doi.org/10.1002/tie.21510>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la Escala CAPPsi para medir capital psicológico. *Revistas de Psicología*, 20(2), 315-323. <https://www.redalyc.org/pdf/686/68632617012.pdf>
- Rus, C. L., & Baban, A. (2013). Correlates of positive psychological capital: A synthesis of the empirical research published between January 2000 and January 2010. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 17, 109-133.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I.M (2016). Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations. *Psychologist Papers*, 37(3), 177-184. <https://www.researchgate.net/publication/309557542>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <http://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>
- Salessi, S. (2022). Capital Psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempo de COVID-19: Un estudio con personas docentes en Argentina. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://dx.doi.org/10.1007/BF02296192>
- Serpa-Barrientos, A.; Alba Estación, R.; Lazarte Celiz, A. y Guerrero Taboada, J. (2022). Propiedades Psicométricas de la Escala Capital Psicológico en Agentes de Seguridad de la Ciudad de Lima. *Revista Científica Eureka* 19(1),140-155. <https://ojs.psicoeureka.com.py/index.php/eureka/issue/view/19-1>
- Taber, K.S. (2017). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Res Science Education* (2018), 48: 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Waal de J. J., & Pienaar, P. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *Journal of Industrial Psychology. SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10 <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113>
- 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 -141. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2013). An integrated model of psychological capital in the workplace. In A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford University Press.



Obra bajo licencia de Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).
© 2025 Autores.