

Relación del capital psicológico en el *engagement* en una organización de educación superior

Relationship of psychological capital to engagement in a higher education organization

Mtra. Maricela Velázquez Peña

0009-0005-9623-944X

maricela.velazquez@itdurango.edu.mx

Dra. Gerardina de las Maravillas González Valenciano

0009-0005-4854-1812

gerardinagonzalez@itdurango.edu.mx

Dra. Linda Miriam Silerio Hernández

0000-0002-5149-9126

linda.silerio@itdurango.edu.mx

Dra. Mayela del Rayo Lechuga Nevárez

0000-0003-3221-0742

mlechuga@itdurango.edu.mx

Resumen

Las personas cuentan con recursos psicológicos para afrontar con éxito a los eventos del entorno, sin embargo, el malestar y las enfermedades surgen del desgaste emocional y físico por la pérdida de estos recursos ante los factores estresantes (Hobfoll et al., 2003; Bakker y Demerouti, 2024; Gómez et al, 2024). Luthans y Youssef-Morgan (2017) demostraron que el capital psicológico, integrado por la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, es un recurso personal que tiene una relación más fuerte con el bienestar, que cada uno de sus componentes por sí mismo. El *engagement* es un indicador del bienestar (Salanova, 2023). Con el objetivo de determinar la fuerza de relación entre el capital psicológico y el *engagement* del personal de una organización de educación superior, se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal y relacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) en una muestra representativa de 69 trabajadores/as con funciones docentes y no docentes. Se utilizó la encuesta para la recolección de datos, que se analizaron con *SPSS-25*. Se demostró la relación positiva entre el capital psicológico y el *engagement*. La relación más fuerte se encontró entre la esperanza y la dedicación, es decir,



RECEA, Núm. 2, Vol. 2, 2025

que cuando las personas tienen metas por cumplir, aumenta el orgullo y el entusiasmo por el trabajo. Se concluye que el desarrollo del capital psicológico favorece al *engagement*, por lo tanto, las organizaciones deben fortalecerlo por medio de los recursos laborales, para mejorar la confianza en sí mismos, a través de las psicosociales.

Palabras clave: Autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia, *engagement*.

Abstract

People have psychological resources to successfully cope with events in their environment. However, discomfort and illness arise from emotional and physical exhaustion due to the loss of these resources in the face of stressors (Hobfoll et al., 2003; Bakker and Demerouti, 2024; Gómez et al., 2024). Luthans and Youssef-Morgan (2017) demonstrated that psychological capital, comprising self-efficacy, hope, optimism, and resilience, is a personal resource that has a stronger relationship with well-being than each of its components individually. Engagement is a state of well-being (Salanova, 2023; Gómez et al., 2024). To determine the strength of the relationship between psychological capital and the engagement of staff in a higher education organization, quantitative, descriptive, cross-sectional, and relational research (Hernández-Sampieri and Mendoza, 2018) was conducted on a representative sample of 69 employees with teaching and non-teaching roles. A survey was used to collect data, which was analyzed using *SPSS-25*. A positive relationship between psychological capital and engagement was demonstrated. The strongest relationship was found between hope and dedication, i.e., when people have goals to achieve, their pride and enthusiasm for their work increases. It is concluded that the development of psychological capital promotes engagement. Therefore, organizations must strengthen it through labor resources to improve self-confidence through psychosocial factors.

Keywords: Self-efficacy; optimism; hope; resilience; *engagement*.

Introducción

En la Teoría de las demandas y de los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2024) se define a las demandas como los factores físicos y psicosociales del medio ambiente de

RECEA, Núm. 2, Vol. 2, 2025

trabajo, a los que se enfrentan las personas cotidianamente y que generan malestar cuando no se cuenta con los recursos suficientes y adecuados para afrontarlos. Se identifican dos tipos de recursos: personales y laborales. Los recursos personales son definidos por Hobfoll et al. (2003) como la capacidad que tienen las personas, de actuar y controlar su entorno favorablemente, se han señalado a la autoeficacia y a la inteligencia emocional, como algunos de ellos.

De acuerdo con la Teoría de los recursos personales (Hobfoll et al., 2003) en la respuesta de afrontamiento se tiende a protegerlos, sin embargo, en algunas situaciones como, por ejemplo, cuando el factor estresante es crónico, las personas tienen mayor riesgo de presentar distrés psicológico, es decir, se origina un estado de malestar continuo, ocasionado por una preocupación constante, que lleva a la ansiedad o a la depresión con los efectos secundarios físicos y psicológicos que afectan al bienestar (Salanova, 2023; Bakker y Demerouti, 2024; Luo, Ma y Hu, 2025).

Por otro lado, cuando la persona cuenta con sus recursos personales y otros recursos del medio ambiente laboral, como por ejemplo, el apoyo social, se desencadena una respuesta motivacional, con la que se puede afrontar a los factores estresantes con la confianza en sí mismo, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, que le permite aprender de las experiencias adversas, porque éstas son percibidas como un reto, que al ser superado se genera un estado de bienestar, es decir, debe existir un equilibrio entre las demandas percibidas y los recursos de afrontamiento, para que la experiencia le permita fortalecerse y estar *engaged*, es decir, vigoroso, resiliente, dedicado, orgulloso y absorto o concentrado, disfrutando el trabajo en un estado de bienestar que mejora su desempeño (Martínez-Martínez et al., 2024; Gómez et al., 2024).

Además de los recursos laborales y personales, se han identificado algunos rasgos de la personalidad que influyen en la respuesta ante el estrés, como la extroversión, la amabilidad, la escrupulosidad, la apertura y el neuroticismo (Luo, Ma y Hu, 2025). Estos autores identificaron que la amabilidad y la responsabilidad disminuyen el riesgo de tener ansiedad o depresión posterior a una situación adversa, porque actúan como factores protectores en la interacción entre el evento estresante y el distrés psicológico y físico que resultan de él. Se identificó que el neuroticismo es un factor de riesgo para que los efectos

negativos que resultan de una experiencia adversa se prolonguen y causen enfermedades, como la ansiedad.

El capital psicológico fue descrito por Luthans y Youssef-Morgan (2017; Montani et al., 2025) como un constructo de segundo orden, que integra a cuatro recursos personales, la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia que, al contrario de los rasgos de la personalidad como la extraversión o el neuroticismo, se pueden desarrollar a voluntad. La autoeficacia es la confianza en sí mismo/a en la gestión de sus recursos, para lograr un objetivo. El optimismo es el pensamiento positivo de los resultados que se esperan ya sean actuales o futuros. La esperanza es la capacidad de fijarse una meta y tener más de un plan para cumplirla. La resiliencia es poder superar un evento adverso y fortalecerse después del aprendizaje obtenido de él.

De acuerdo con Bakker y Demerouti (2024) los recursos personales, como el capital psicológico, predicen al *engagement*, que ha sido considerado como un indicador del bienestar físico, psicológico, emocional y social (Salanova, 2023). El *engagement* tiene tres dimensiones. Una persona *engaged* tiene energía, fuerza y vigor para afrontar a las demandas laborales (dimensión física), además se caracteriza por la dedicación al trabajo, es decir, tiene entusiasmo por lo que hace (dimensión emocional) y no percibe el paso del tiempo (dimensión cognitiva), porque está absorto disfrutando su labor. El *engagement* es un estado psicológico positivo, que es resultado de un proceso de motivación extrínseca e intrínseca, en el que se han satisfecho las necesidades psicológicas básicas, lo que determina un comportamiento proactivo, que mejora el desempeño (Deci y Ryan, 2000; Bakker y Demerouti, 2024).

El problema es que un trabajador/a que no tiene desarrollados sus recursos personales y/o no cuenta con los recursos laborales adecuados, estará bajo presión porque no es capaz de afrontar a las demandas diarias de su ambiente de trabajo y cuando esta situación se prolonga, se genera un estado de desgaste físico y mental, estrés, ansiedad o depresión, que se han descrito como las patologías de mayor prevalencia que causan disfunción (OMS, 2022) así como el aumento de las enfermedades psicosomáticas y del riesgo cardiovascular, que origina ausentismo laboral y bajo rendimiento (Salanova, 2023; Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2023).

Por lo anterior, esta investigación tiene como objetivo determinar la fuerza de relación del capital psicológico y el *engagement* de una organización de educación superior en Durango, por la importancia que tiene conocer cómo una institución formadora de recursos humanos contribuye con sus prácticas a la educación en México, por el compromiso asumido de una formación integral que desarrolla competencias técnicas y psicosociales para un mundo competitivo y globalizado.

Demostrar que en esta organización de educación superior existe una relación entre el capital psicológico y el *engagement* del personal, permitirá identificar cuáles dimensiones de ambas variables pueden ser desarrolladas, para mejorar el bienestar y el desempeño en el proceso académico, lo que beneficiará en el corto plazo al bienestar del estudiantado, porque desde el punto de vista sistémico de la psicología positiva, lo que influya en el comportamiento del personal, tendrá una relación con el comportamiento de quienes conforman a la organización, no solamente dentro sino fuera de ella.

Revisión de la Literatura

Engagement

El *engagement* se ha definido como un estado psicológico positivo, con tres dimensiones, el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor es la energía y la perseverancia para realizar el trabajo. La dedicación es el entusiasmo y el orgullo con el que se trabaja. La absorción es la concentración en la actividad que se realiza, de tal manera que el tiempo pasa desapercibido porque se disfruta el trabajo (Salanova y Schaufeli, 2009; Bakker y Demerouti, 2024). Ha sido considerado como un indicador del bienestar, es decir, un estado físico, mental, psicológico, emocional y social positivo y saludable (Salanova, 2023; Gómez et al., 2024). Como lo menciona la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022; Salanova, Llorens y Martínez, 2019) estar sano/a no solamente es la ausencia de enfermedades o de estrés, el bienestar es el funcionamiento óptimo de las personas en las organizaciones.

Cuando un trabajador tiene energía, entusiasmo, orgullo y concentración para realizar sus funciones, es porque ha encontrado un sentido o propósito en lo que hace, es decir, se encuentra en un estado de bienestar, que le permite mejorar su desempeño y apoyar a otros para que también realicen su trabajo y se cumplan los objetivos organizacionales. Se genera una emoción positiva porque se satisfacen la autonomía, la competencia y la relación, que

son las necesidades psicológicas básicas, que llevan a este estado de bienestar, no solamente la satisfacción de lograr algo con éxito, sino de apoyar a otros a hacerlo y en ese momento se genera el bienestar psicológico o eudaimónico, que es más duradero que el bienestar subjetivo, emocional o hedónico (Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2023; Deci y Ryan, 2000; Salanova, 2023).

En el caso contrario, ante los factores estresantes, con la falta de recursos para afrontarlos, surge un estado de malestar que provoca enfermedades físicas, emocionales, sociales, que influyen en el comportamiento y afectan al desempeño (Salanova, 2023; Bakker y Demerouti 2024). Las demandas laborales como las condiciones del trabajo, la sobrecarga física y emocional, la presión del tiempo, la ambigüedad del rol, la falta de seguridad laboral, las malas relaciones, entre otras, aumentan el ausentismo, disminuyen el compromiso organizacional y dañan las relaciones personales en el trabajo y en la familia (Tutan y Kökalan, 2024), así como el malestar se contagia, también el bienestar individual genera un bienestar colectivo (Unanue et al., 2017; Salanova, Llorens y Martínez, 2019).

Entonces, cuando no hay equilibrio entre las demandas y los recursos, se origina el malestar, que puede generar el síndrome de burnout que se caracteriza por el agotamiento físico y emocional, la percepción de incapacidad y la pérdida del placer por el trabajo, así como la disminución del compromiso organizacional (Skaalvik y Skaalvik, 2018 citados en Angelini et al., 2024). Por lo tanto, para lograr un equilibrio entre las demandas y los recursos, que les genere espirales positivas hacia el bienestar, los trabajadores/as deben cuidar y fortalecer sus recursos como una estrategia de protección para la salud. Como mencionado por Mazzetti et al. (2021, citado en Bakker, Demerouti y Sanz-Vergel, 2023) los recursos personales como la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo y la proactividad tienen una influencia mayor en el *engagement* que los recursos laborales.

Capital Psicológico

Un recurso personal es la capacidad de enfrentarse con éxito a los factores del entorno (Hobfoll et al., 2003), Luthans y Youssef-Morgan (2017) propusieron que la combinación de recursos genera una mayor capacidad de respuesta ante los factores estresantes, en comparación con la observada con cada recurso por separado. Estos autores identificaron dos tipos de capital en las organizaciones, el capital tangible como, por ejemplo, el capital

financiero y el capital intangible, como el capital humano, social y psicológico. El capital humano, se refiere a las habilidades y al conocimiento que son el resultado de la experiencia y de la educación. Por otro lado, el capital social se caracteriza por el número de redes sociales, que se construyen gracias a las relaciones interpersonales. Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, fundamentados en la psicología positiva, propusieron al capital psicológico como un constructo de segundo orden que se define como un estado de desarrollo psicológico positivo individual, caracterizado por la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

La autoeficacia es tener confianza en sí mismo, para realizar con éxito alguna actividad, o sea, conseguir lo que se desea, gracias en primer lugar, a la experiencia de logro en el pasado, en segundo lugar a la experiencia vicaria, es decir, cuando se observa que otras personas cercanas han podido hacer lo mismo con éxito, en tercer lugar, a la persuasión verbal, que es el apoyo que se recibe y que le genera ánimo y perseverancia; por último, los estados emocionales, que pueden ser positivos o negativos. Si son positivos las personas se esfuerzan hasta llegar a la meta planeada y si son negativos disminuyen la eficacia percibida y se dan por vencidos antes de intentarlo o bien se desaniman al afrontar la adversidad (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

El optimismo de acuerdo con Luthans y Youssef-Morgan (2017) es esperar a que ocurran resultados positivos en el futuro, además de acuerdo con Seligman, fundador de la psicología positiva, el optimismo depende de la interpretación de la causa y del efecto de un evento, por ejemplo, de una experiencia con efectos negativos, una persona optimista no se lo atribuye a sí misma y piensa que es una situación transitoria, que ocurrió por un evento externo a ella, sin embargo, la persona pesimista se culpa del evento y pensará que los efectos serán permanentes.

La esperanza es fijarse metas y diferentes rutas para llegar a ellas, porque en la planeación, también se consideran los posibles obstáculos, así que siempre tendrán un plan A, B, C o D para conseguirlo, es decir, la esperanza se caracteriza por la motivación para fijarse un objetivo, llamada *willpower* y por la capacidad de crear rutas reales para lograr lo deseado, incluso visualizando los posibles obstáculos para conseguirla, a este fenómeno se le conoce como el *waypower*. Las personas con esperanza se enfocan más en el éxito, que en pensar que no lo podrán hacer (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

La resiliencia es la capacidad de recuperarse de los eventos adversos o en ocasiones hasta de los acontecimientos positivos que se perciben como estresores desafiantes como, por ejemplo, un nuevo puesto (Luthans y Youssef-Morgan, 2017). Ante una experiencia estresante, las personas que logran recuperarse pueden alcanzar un estado de bienestar similar al que tenían antes del evento, sin embargo, otras más resilientes, alcanzan un bienestar mayor al que tenían, porque logran aprender de su respuesta de afrontamiento ante el trauma, por lo que la experiencia vivida les fortalece. Las personas resilientes aceptan la realidad, están convencidas de que la vida es significativa, a pesar de los eventos difíciles, además se adaptan mejor a los cambios porque van sumando recursos y protegen los que ya tienen (Salanova, Llorens y Martínez, 2019).

Considerando que los recursos personales cuando se desarrollan y se aplican juntos en la respuesta de afrontamiento, como en el capital psicológico, tienen mayor influencia en el bienestar personal, se plantea la siguiente hipótesis:

H1: El capital psicológico se relaciona con el *engagement* del personal de una organización de educación superior.

Por lo tanto, se propuso como objetivo de la investigación, determinar la fuerza de relación del capital psicológico y el *engagement* de una organización de educación superior, para identificar cuáles dimensiones pueden ser desarrolladas.

Método

Se realizó una investigación con un enfoque cuantitativo y transversal, con un alcance descriptivo y relacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Sujetos de Estudio

La investigación se realizó en una organización de educación superior ubicada en Durango, México. Cuenta con 590 trabajadores/as, de las cuales 419 son docentes. Se calculó una muestra representativa, utilizando la calculadora *QualtricsXM*, con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10%, resultando una población de 61 personas. Se difundió una invitación para participar en la investigación, por medio de *WhatsApp*, con un enlace al cuestionario que se elaboró en un formulario de *Google Drive*, en el que participaron 69 personas.

Instrumentos de Medición

Para medir el *engagement* se utilizó el *Utrecht Work Engagement* que Schaufeli et al. (2002) modificaron y validaron a 9 ítems en español, con una escala de Likert de 7, que mide las percepciones de 0 *nunca* a 6 *siempre*. Con relación al capital psicológico, se utilizó un instrumento para cada dimensión. Para la autoeficacia, se aplicó el cuestionario de Baessler y Schwarzer (1996, citados en Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000) con 10 ítems en una escala de Likert de 10, que va de 1 que es *altamente en desacuerdo* hasta 10 *altamente de acuerdo*. El optimismo se midió con el cuestionario de 9 ítems propuesto y validado por Pedrosa et al. (2015) en una escala de Likert de 5, donde 1 es *totalmente en desacuerdo* hasta 5 que es *totalmente de acuerdo*. Se utilizó el Índice de esperanza (Herth, 1991, citado en Castilla et al., 2014) validado en una muestra no clínica peruana, que consta de 10 ítems en una escala de Likert de 5, desde 1 *muy en desacuerdo* hasta 5 *muy de acuerdo*. Con relación a la resiliencia, se utilizó la escala ER-14 en su versión al español de Wagnild (2009, citado en Sánchez-Teruel y Robles-Bello, 2015) en una escala de Likert de 7, donde 1 es *totalmente en desacuerdo* hasta 7 que es *totalmente de acuerdo*.

Para conocer la confiabilidad de los instrumentos de medición, se utilizó el *SPSS-25* para calcular el Alfa de Cronbach, que resultó ser de 0.955, es decir, de alta confiabilidad.

Análisis y Discusión de Resultados

Caracterización de la Muestra

El 66.7% de las personas que participaron en la investigación son mujeres. El 46.38% de la muestra se encuentran en el rango de edad entre 41 a 50 años y el 30.43% entre 51 y 60 años. El 47.8% están casados/as y el 42% tienen de 11 a 20 años de antigüedad laboral. El 53.6% realizan funciones docentes, 27.5% administrativas y el 18.8% ambas funciones. El 24.6% de la muestra son del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas y son quienes tuvieron una mayor participación en la encuesta. El 76.8% no tiene enfermedades, sin embargo, el 5.8% cursan con diabetes y con hipertensión (5.8%), además el 4.3% refieren tener hipotiroidismo y el 2.9% asma, entre otras enfermedades que tienen menor frecuencia. El 94.2% no se encuentra en situación de discapacidad. Por lo tanto, la muestra representativa se conformó por personas del Departamento de Ciencias Económico-Administrativas, la

mayoría son mujeres entre 41 y 60 años, casadas, con 11 a 20 años de antigüedad laboral, con funciones docentes, que no se refieren enfermas y no están en situación de discapacidad.

Estadística Descriptiva

Se encontró que el personal, se percibe con un bienestar alto, con una media en el *engagement* de 5.12, en una escala del 0 al 6, es decir, casi siempre se perciben con bienestar, por lo que tienen energía, orgullo y concentración en su trabajo debido a que, en el proceso, se satisfacen sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación (Guzmán-Arellano, Solar-Alveal y Maluenda-Albornoz, 2024). La dedicación, que es la dimensión cognitiva del *engagement*, resultó ser la mejor percibida, como se muestra en la Tabla 1, es decir, que las personas refieren tener orgullo y entusiasmo por las actividades que realizan (Martínez-Martínez et al., 2024), sin embargo, el vigor que es la energía, la persistencia y la perseverancia para hacer su trabajo, es la dimensión con menor percepción. Esta dimensión, puede mejorarse si se satisfacen la necesidad psicológica básica de competencia, es decir, cuando se logran los resultados que se esperan obtener, se es capaz de hacer lo que se propone.

Tabla 1
Estadística descriptiva del engagement

Dimensión	$\bar{x}$	σ
Vigor	5.02	0.87
Dedicación	5.30	0.82
Absorción	5.03	0.94

Nota. Datos obtenidos de los cálculos realizados en *Microsoft Excel* de los resultados de la encuesta.

Como lo afirman Guzmán-Arellano, Solar-Alveal y Maluenda-Albornoz (2024, p. 3) “altos niveles de *engagement* tenderían a seguir pautas mayormente adaptativas, logrando vincularse psicológicamente con un bienestar sostenido en el tiempo”, es decir, un estado de bienestar eudaimónico, que es duradero porque la actividad que realiza le da sentido o propósito a su vida, porque resulta de la motivación intrínseca que genera un estado de

bienestar emocional y psicológico positivo (Deci y Ryan, 2000; Salanova, 2023; Gómez et al., 2024).

Con relación al capital psicológico, la esperanza, se midió en una escala del 1 al 5, al igual que el optimismo, la resiliencia se midió en una escala del 1 al 7 y la autoeficacia se midió del 1 al 10, por lo que los resultados se estandarizaron a base 10 como fue evaluada la autoeficacia, por lo tanto, como se presenta en la Tabla 2, la esperanza es la dimensión del capital psicológico mejor percibida, es decir, los y las trabajadoras de esta organización tienen una meta y diferentes planes para alcanzarla (Luthans y Youssef-Morgan, 2017), sin embargo, no se perciben autoeficaces, porque aunque tengan opciones para cumplir con lo que quieren, no tienen confianza en sí mismos para lograrlo, ya sea por sus experiencias de logro en el pasado propias o de sus pares, o por la falta de apoyo social que les genere ánimo y perseverancia y/o por sus estados emocionales, que cuando son positivos les motivan a esforzarse, pero si son negativos disminuyen la eficacia percibida. Por lo tanto, la autoeficacia es la dimensión que puede ser desarrollada, para fortalecer al capital psicológico de esta organización.

Tabla 2
Estadística descriptiva del capital psicológico

Dimensión	$\bar{x}$	$\bar{x}$	σ
	Estandarizada a base 10		
Autoeficacia	8.36	8.36	1.39
Optimismo	8.78	4.39	0.49
Esperanza	9.08	4.54	0.46
Resiliencia	8.6	6.02	0.71

Nota. Datos obtenidos de los cálculos realizados en Excel con los resultados de la encuesta.

Con la prueba de Kolmogorov Smirnov, se identificó que los datos no siguen una distribución normal (significancia menor a 0.050), por lo que se utilizó la prueba de Rho de Spearman para encontrar la relación entre las variables en estudio, como se observa en la Tabla 3. Se identificó una relación positiva y débil entre el optimismo y el vigor, que resultó de 0.392, la relación entre el optimismo y la dedicación es de 0.464 y entre el optimismo y la absorción de 0.389, es decir, a mayor optimismo mayor vigor.

Tabla 3
Rho de Spearman entre el capital psicológico y el engagement

Dimensión		Vigor	Dedicación	Absorción
Autoeficacia	Coefficiente de correlación	0.151	0.261*	0.231
	Sig. (bilateral)	0.216	0.030	0.056
Optimismo	Coefficiente de correlación	0.362**	0.464**	0.389**
	Sig. (bilateral)	0.002	0.000	0.001
Esperanza	Coefficiente de correlación	0.463**	0.525**	0.420**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000
Resiliencia	Coefficiente de correlación	0.505**	0.499**	0.452**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). * La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Cuando la significancia bilateral (Sig.bilateral) es mayor a 0.50 no hay relación entre las variables.

La relación entre la esperanza y el vigor, la dedicación y la absorción resultó positiva y débil, 0.463, 0.525 y 0.420 respectivamente, lo que indica que a mayor esperanza más *engagement*. La relación entre la esperanza y la dedicación fue la más fuerte, si se considera que la esperanza fue la dimensión mejor percibida del capital psicológico y la dedicación fue la mejor percibida del *engagement*, se encontró que es la relación más fuerte entre el capital psicológico y el *engagement*, o sea, los trabajadores que tienen metas y diferentes opciones para lograrlas, incluso pensando en los posibles obstáculos, son quienes tienen más orgullo y entusiasmo por su trabajo.

La relación entre la resiliencia y el vigor es de 0.505, entre la resiliencia y la dedicación es de 0.499 y entre la resiliencia y la absorción es de 0.452, lo que indica que los trabajadores/as que superan con mayor facilidad los eventos adversos, tienen mayor bienestar laboral, es decir, tienen un funcionamiento óptimo en su trabajo, aprenden de sus experiencias adversas y al superarlas disfrutan su trabajo (Salanova, 2023), por lo tanto, la

esperanza y la resiliencia por su relación con la dedicación y la absorción, son las relaciones que generan el bienestar en el personal de esta organización.

No se encontró una relación entre la autoeficacia con el vigor y con la concentración en el trabajo. La relación entre la autoeficacia y la dedicación es positiva y débil, resultó ser de 0.261, lo que muestra la necesidad de mejorar la confianza en sí mismo, a través de otros recursos como, por ejemplo, con la persuasión verbal, es decir, con la retroalimentación positiva, pueden generar ánimo, perseverancia, persistencia, para lograr el objetivo deseado y entonces mejorar la dedicación al trabajo (Luthans y Youssef-Morgan, 2017).

Por otro lado, se realizó una correlación entre las dimensiones del *engagement* como se presenta en la Tabla 4. Se identificó que la absorción es la dimensión que tiene mayor relación con el *engagement*, resultó de 0.924, es decir, que cuando las personas que tienen un estado mental positivo, que determina su bienestar físico, psicológico y social, tienen más concentración en el trabajo porque disfrutan lo que hacen, encontraron un sentido o propósito que les genera una alteración en la percepción del tiempo (Salanova, 2023).

La correlación entre las dimensiones del *engagement*, resultó ser positiva y fuerte de 0.776, entre la dedicación y la absorción, es decir, entre más orgullo por el trabajo que se realiza, más se disfruta el hacerlo, de tal manera, que el tiempo pasa desapercibido.

Tabla 4
Rho de Spearman del *engagement*

			Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Vigor	Coefficiente correlación	de	1.000	0.710**	0.721**	0.887**
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000
Dedicación	Coefficiente correlación	de	0.710**	1.000	0.776**	0.896**
	Sig. (bilateral)		0.000		0.000	0.000
Absorción	Coefficiente correlación	de	0.721**	0.776**	1.000	0.924**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000		0.000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). * La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Cuando la significancia bilateral (Sig.bilateral) es mayor a 0.50 no hay relación entre las variables.

Con relación a las dimensiones del capital psicológico, con la prueba de Rho de Spearman se encontró que la esperanza tiene la relación positiva más fuerte (0.784) con el capital psicológico, es decir, a mayor esperanza mayor capital psicológico. Se identificó que la relación positiva más fuerte entre las dimensiones del capital psicológico es de 0.834 y está entre el optimismo y la esperanza, o sea, que pensar que los eventos presentes o futuros tendrán un buen resultado, aumenta el deseo de proponerse metas y diferentes planes para alcanzarlas, incluso pensando en los obstáculos.

Tabla 5
Rho de Spearman del capital psicológico

			Autoeficacia	Optimismo	Esperanza	Capital psicológico
Autoeficacia	Coefficiente correlación	de	1.000	0.527**	0.575**	0.491**
	Sig. (bilateral)			0.000	0.000	0.000
Optimismo	Coefficiente correlación	de	0.527**	1.000	0.834**	0.743**
	Sig. (bilateral)		0.000		0.000	0.000
Esperanza	Coefficiente correlación	de	0.575**	0.834**	1.000	0.784**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000		0.000
Resiliencia	Coefficiente correlación	de	0.491**	0.743**	0.784**	1.000
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). * La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral). Cuando la significancia bilateral (Sig.bilateral) es mayor a 0.50 no hay relación entre las variables.

Conclusiones

Se demostró que el capital psicológico tiene una relación positiva con el *engagement*, es decir, a mayor autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia mayor bienestar, por lo tanto,

aumenta el vigor, la dedicación y la absorción en el trabajo, lo que mejora el desempeño y el logro de los objetivos organizacionales.

Se identificó que la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia se correlacionan positivamente entre sí, de acuerdo con Luthans y Youssef-Morgan (2017), por lo tanto, el capital psicológico les permite a los/las trabajadoras afrontar a las demandas laborales, con mayor eficacia, en comparación que cuando se utiliza solo un recurso personal aislado.

La esperanza resultó ser la dimensión del capital psicológico mejor percibido y se encontró que es la dimensión que tiene la correlación más fuerte con el capital psicológico. Además, la esperanza y el optimismo tienen la correlación positiva más fuerte entre sí, es decir, son las dimensiones del capital psicológico que hacen mayor sinergia entre ellas.

Por lo tanto, cuando se desarrolla una de las dimensiones, habrá más fortaleza en otra, entonces, los/las trabajadoras afrontan los problemas cotidianos, con esperanza y optimismo, es decir, tienen metas por cumplir, planean diferentes rutas para lograrlo, sin embargo, resultó que no tienen confianza en gestionar sus recursos para llegar a ellas, ya que la autoeficacia es la dimensión del capital psicológico menos percibida, por lo tanto, la organización debe promover la autoeficacia desarrollando la confianza vertical, por ejemplo, a través de los recursos físicos, como los materiales para trabajar, los recursos de tarea como la autonomía, los recursos psicosociales, como el apoyo y el liderazgo positivo, los recursos organizacionales como el desarrollo de habilidades (Martínez-Martínez et al., 2024; Bakker y Demerouti, 2024) desde los mandos superiores y medios hacia el personal operativo, para que mejore su *engagement* y su desempeño y entonces se logren los objetivos organizacionales (Salanova, 2023). Entonces la organización además de programar cursos que se orientan en las habilidades técnicas del personal, debe incluir aquellos que desarrollen las competencias psicosociales.

Se identificó que, en esta organización, el *engagement* es óptimo y que la absorción es la dimensión que tiene una correlación más fuerte con el *engagement*, es decir, el personal que tiene mayor bienestar se percibe más concentrado en su trabajo y también cuando están absortos en sus actividades tienen más *engagement*.

La relación más fuerte se encontró entre la esperanza (capital psicológico) y la dedicación (*engagement*), es decir, cuando una persona se propone una meta y visualiza las

diferentes rutas para alcanzarla (Luthans y Youssef-Morgan, 2017) aumenta su orgullo y su entusiasmo al realizar su trabajo, o bien, al aumentar la dedicación, el orgullo y el entusiasmo por el trabajo, aumenta la esperanza, por lo tanto, si la organización proporciona los recursos laborales adecuados y promueve el desarrollo de los recursos personales como el capital psicológico, los/las trabajadoras de esta organización de educación superior, podrán mejorar su *engagement* para lograr sus objetivos, porque en un estado de funcionamiento óptimo mejorarán su desempeño y su compromiso organizacional (Bakker y Demerouti, 2024; Greenier, Derakhshan y Fathi, 2021; Bergman y Alon, 2025).

Por lo anterior, tratándose de una institución de educación superior, la influencia del bienestar va más allá de las actividades docentes y no docentes, porque el estudiantado actualmente en formación tiene relación en el corto y mediano plazo con otras organizaciones, como las familias, las comunidades y las empresas, como lo afirmaron Salanova y Schaufeli (2009) el *engagement* se contagia y se transforma del bienestar personal, al bienestar colectivo.

Las instituciones educativas tienen el compromiso de la formación integral de las personas, para desarrollar habilidades técnicas y psicosociales, que les permitan adaptarse a su entorno, la salud es el bienestar físico, psicológico y social (OMS, 2022), no solamente es la ausencia de enfermedades o de estrés, la salud mental es la capacidad de adaptación a los cambios que se originan en el medio ambiente macro, meso y micro de las organizaciones y como lo afirmaron Salanova y Schaufeli (2009) lo único seguro es el constante cambio del entorno, por lo que el capital psicológico como recurso personal, debe ser identificado, medido, desarrollado y promovido en las organizaciones, a través de los recursos laborales como el desarrollo de habilidades.

Como lo afirman Greenier, Derakhshan y Fathi (2021) las/los empleados que desarrollan su capital psicológico y mejoran su bienestar tienen más pasión por su trabajo y así encuentran su sentido o propósito de vida. Por lo tanto, se propone realizar una intervención psicológica positiva (Salanova y Llorens, 2024) esperando fortalecer a los recursos personales (Yıldırım, Coşkun y Polat, 2021) y medir posteriormente si hubo un cambio en la fuerza de relación entre el capital psicológico y el bienestar. En el caso de esta organización, el personal *engaged* específicamente dedicado y con esperanza, influirá en el bienestar del estudiantado.

Referencias

- Angelini, G., Mamprin, C., Borrelli, I., Santoro, P. E., Gualano, M. R., Moscato, U., & Fiorilli, C. (2024). Engaged teachers and well-being: the mediating role of burnout dimensions. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 12(1), 2404507. <https://doi.org/10.1080/21642850.2024.2404507>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job Demands–Resources Theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(3), 188-200. <https://doi.org/10.1037/ocp0000376>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Teory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bergman Deitcher, D., & Alon, R. (2025). Special education preschool teachers' stress and well-being during wartime: Relations with psychological capital, occupational self-efficacy, and social support. *Psychology in the Schools*, 1-13. <https://doi.org/10.1002/pits.23584>
- Castilla Cabello, H., Urrutia Félix, C. M., Shimabukuro Tello, M., & Caycho Rodríguez, T. (2014). Análisis psicométrico del índice de esperanza de Herth en una muestra no clínica peruana. *Psicología desde El Caribe*, 31(2), 187-206. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836003.pdf>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227--268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Gómez Borges, A., Peñalver, J., Martínez, I. M., & Salanova, M. (2024). Engagement académico en estudiantes universitarios. El rol mediador del Capital Psicológico como recurso personal. *Educación XXI*, 26(2), 51-70. <https://doi.org/10.5944/educxx1.35847>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Guzmán-Arellano, C., Solar-Alveal, B., & Maluenda-Albornoz, J. (2024). Engagement agéntico: Un análisis sobre su uso en el contexto educativo hispanohablante. *Wimb*

- Lu. *Revista de estudiantes de la Esc. de Psicología de la Universidad de Costa Rica*, 19(1), 1-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=729878719001>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632
- Luo, X., Ma, J., & Hu, Y. (2025). A dynamic bidirectional system of stress processes: Feedback loops between stressors, psychological distress, and physical symptoms. *Health Psychology*, 44(2), 154-165. <https://doi.org/10.1037/hea0001414>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). 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>
- Martínez-Martínez, K., Llorens, S., Cruz-Ortiz, V., Reyes-Luján, J., & Salanova, M. (2024). The main predictors of well-being and productivity from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 15, 1478826. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1478826
- Montani, F., Radanielina-Hita, M. L., Lussier, B., & Vandenberghe, C. (2025). Job insecurity and psychological distress during the COVID-19 pandemic: The role of mindfulness and psychological capital. *International Journal of Stress Management*, Advance online publication. doi:<https://doi.org/10.1037/str0000350>
- OMS. (2022). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030 [Comprehensive mental health action plan 2013-2030]*. Obtenido de Ginebra: Organización Mundial de la Salud: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/357847/9789240050181-spa.pdf?sequence=1>
- Pedrosa, I., Celis-Atenas, K., Suárez-Álvarez, J., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2015). Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Terapia Psicológica*, 33(2), 127-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082015000200007>

- Salanova Soria, M., & LlorensGumbau, S. (2024). *Intervenciones psicológicas positivas para desarrollar organizaciones saludables y resilientes*. España: Editorial Aranzadi, S.A.U. <https://www.aranzadilaley.es>
- Salanova, M. (2023). Work engagement and organizational well-being. En L. M. Lapiere, S. C. Cooper, L. M. Lapiere, & S. C. Cooper (Edits.), *Organizaional stress and well-being* (Cambridge Companions to Management ed., págs. 260-308). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781009268332.013
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. España: Alianza Editorial S.A.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2019). *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva* (1a ed.). España: Aranzadi.
- Sánchez-Teruel, D., & Robles-Bello, M. A. (2015). Escala de Resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 2(40), 103-113. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645432011.pdf>
- Sanjuán Juárez, P., Pérez García, A. M., & Bermúdez Moreno, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513. <https://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Tutan, A., & Kökalan, Ö. A. (2024). A multilevel analysis of the effects of daily work stress, daily work tofamily conflict and emotional stability on daily job engagement. *Curr Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-07180-1>
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The rol of basic pshycological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680. doi:10.3389/fpsyg.2017.00680
- Yıldırım, N., Coşkun, H., & Polat, Ş. (2021). The relationship between psychological capital and the occupational psychologig risks of nurses: The mediation role of compassion

satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 56(1), 115-125.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12607>