

Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador.

Benavides Benavides Diego Andrés,
Sarabia López Luis Edmundo,
Tipán Sigcha David Oswaldo

RESUMEN

La investigación determinó el índice de correlación entre Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG Compassion International. La investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y transversal tuvo la participación de 40 trabajadores en la ciudad de Cayambe durante el último trimestre del año 2020. La investigación se desarrolla teóricamente en el marco de la Psicología Organizacional Positiva y los estudios de Fred Luthans. Para medir el Capital Psicológico se utilizó el cuestionario PCQ-24, y

para medir el Compromiso Organizacional se utilizó la escala de Meyer y Allen. Como conclusión se obtuvo que el índice de correlación entre ambas variables fue 0.34 lo que significa una correlación baja, positiva y directa, indicando que el estado psicológico positivo de los trabajadores puede abonar en la generación de un vínculo fuerte entre persona y organización.

PALABRAS CLAVE: PSICOLOGÍA POSITIVA, CAPITAL PSICOLÓGICO, COMPROMISO ORGANIZACIONAL, ORGANIZACIONES.

ABSTRACT

The research determined the correlation index between the Psychological Capital and the Organizational Commitment in NGO workers of Compassion International. The research is characterized by having a quantitative approach, of non-experimental and transversal design, with the participation of 40 workers in the city of Cayambe during the last quarter of the year 2020. The research is developed theoretically within the framework of Positive Organizational Psychology and the studies of Fred Luthans. For the Psychological Capital, the PCQ-24 questionnaire and the Meyer and Allen

scale for Organizational Commitment were used. As a conclusion, it was obtained that the correlation index between the two variables was 0.34, which means a low, positive and direct correlation, showing that the positive psychological state of the workers can contribute to the creation of a strong link between person and organization.

KEY WORDS: POSITIVE PSYCHOLOGY, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONS.

INTRODUCCIÓN

Durante largo tiempo el desarrollo de la Psicología como ciencia estuvo marcado por investigaciones que se centraron en los trastornos, patologías y en cómo establecer metodologías y tratamientos para remediar dichos aspectos negativos. Producto de aquello se descuidó un aspecto importante para la integridad psicológica humana; el desarrollo, mantenimiento y potenciación de los constructos de carácter positivo. Esta perspectiva y modelo médico también guiaron las investigaciones en el campo de la Psicología Laboral. De esta manera, las dinámicas, planteamientos y configuraciones organizativas que apelaban a estar en la vanguardia de un mundo globalizado económicamente y todo lo que demanda aquello, se estructuraron mayoritariamente con el objetivo de controlar variables negativas que aquejaban a los trabajadores. Razón por la cual aportaron a la lógica tradicional en materia de talento humano.

Comprendiendo que las virtudes humanas, estados psicológicos positivos y capacidad de adaptación son importantes en tiempos modernos, en 1998 se puso de manifiesto una postura crítica y complementaria a la Psicología y sus ramas; la Psicología Positiva. En el mundo organizacional florecieron constructos que constituían este nuevo modelo, sin embargo, aquellos que cumplían con los criterios de inclusión fueron investigados y profundizados. Dentro de esos constructos se encuentra el Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional.

La investigación se desarrolló en la ONG Compassion International extensión Cayambe, ubicada en dicho cantón. Este estudio contó con la participación de 40 personas, se utilizaron los instrumentos PCQ-24 para el Capital Psicológico midiendo sus subvariables: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. La escala de Meyer y Allen se empleó para el Compromiso Organizacional midiendo sus

tres componentes: componente afectivo, componente calculativo y el componente normativo. El objetivo principal era determinar si existe una correlación entre ambas variables durante el último trimestre del año 2020.

A partir de un abordaje teórico y del procesamiento estadístico se determinó un nivel alto en CapPsic en 97% siendo 37 trabajadores y, 73% en Compromiso Organizacional representando a 27 individuos. Se obtuvo un índice de correlación de Pearson de 0.34 lo que indica una correlación positiva y directa, aunque baja.

El desarrollo y crecimiento tecnológico que la humanidad presenció se precia de ser uno de los más importantes capítulos en la historia de esta. En virtud de aquello, a partir del gran hito que significó la Revolución Industrial, las estructuras y sistemas de producción condicionaron acentuadamente el modo de vida y el rol que cumplen las personas. Asimismo, a la división internacional del trabajo se adhirieron estudios y enfoques para entender a las industrias, empresas y organizaciones en general debido a que, sin estas, el desarrollo y crecimiento de las sociedades no sería posible (Snyder & Sigmon, 2002).

Hoy en día resulta necesario transcender los enfoques tradicionales, sin negar el gran valor de sus aportaciones para el tiempo en que emergieron. Sin embargo, gran parte de los estudios amparados por dichos enfoques relegaron a la persona a ser un simple factor más de producción, cuando claramente constituye el principio y fin de dicho proceso (Correa, 2012). Del mismo modo, imposibilitaba comprender que en la organización son las emociones, sentimientos, percepciones y todo un entramado biopsicosocial que poseen los seres humanos, lo que puede marcar una diferencia significativa en una sociedad inmersa en grandes cambios (Sousa & Mendes, 2002).

En este sentido, en los últimos años de la gestión del Talento Humano aparecieron nuevas perspectivas que se centran en las individualidades que componen a las organizaciones y que apuntan a estar a la vanguardia de una sociedad globalizada económicamente. Es así que, surge un nuevo enfoque que apuesta plenamente por la focalización de las características positivas de las/os trabajadoras/es para la construcción de organizaciones armoniosas y productivas, la Psicología Organizacional Positiva (POP) (Stajkovic & Luthans, 1998).

La POP se compone de diversos constructos que cumplen con criterios teóricos e investigativos, y dos de ellos son precisamente el Capital Psicológico (CapPsic) y el Compromiso Organizacional (CO). El Capital Psicológico como término es de reciente aparición explicando una ampliación de la noción económica de capital y que entraría en la categorización de aquellos factores duraderos, no tangibles y por lo tanto un estado de desarrollo psicológico positivo (Luthans & Youssef, 2004).

Dicho constructo es un estado psicológico positivo donde el individuo posee confianza para realizar una tarea con éxito, persevera en la búsqueda de los objetivos y sabe trascender episodios adversos. A raíz de lo expresado, surgieron varios estudios que se dedicaron a analizar las relaciones que presenta con otras variables en la gestión del talento humano (Steers, 1997).

De esta manera, el Capital Psicológico fue investigado en 100 ingenieros de la ciudad de Madrid, 83% para hombres y 17% mujeres con media de edad de 43 años, los resultados obtenidos marcan una tendencia clara de relación del CapPsic con satisfacción laboral (0.917), rendimiento (0.96) y compromiso (0.98). Llegando a la conclusión de que los trabajadores con altos índices de CapPsic esperan que sucedan hechos positivos debido a que, ellos son los agentes creadores de su propio éxito y

de esa forma vinculan sus esfuerzos para conseguir objetivos individuales y organizacionales (Fontela y Chas, 2015).

Del mismo modo, una investigación realizada en Chile a 505 trabajadores, hombres el 52.8% y mujeres el 47.5%, pertenecientes al sector público y privado que al mismo tiempo asumían el rol de estudiantes vespertinos en la Universidad Arturo Prat. Se evidenció que el CapPsic presenta correlaciones positivas y estadísticamente relevantes con las variables que aluden a las actitudes deseadas, es decir, satisfacción laboral, satisfacción vital y Compromiso Organizacional existiendo una mayor correlación con satisfacción laboral ($r=0.45$), seguido por satisfacción vital ($r=0.40$) y Compromiso Organizacional ($r=0.32$) (Cuadra-Peralta et al., 2018). La investigación citada buscó contribuir a la consolidación de la importancia de gestionar adecuadamente el CapPsic, a fin de evitar los problemas inherentes a las actitudes no deseadas (Tomazzoni & Costa, 2020).

Siguiendo la línea lógica, en Ecuador, Buendía y Álvarez (2019) investigaron la relación del CapPsic con la satisfacción laboral y motivación laboral en 121 colaboradores del Centro de Atención al Cliente encausando su desarrollo bajo un diseño no experimental transversal y de tipo correlacional. En dicha investigación, los porcentajes fueron los siguientes: Capital Psicológico 96.4%, motivación laboral 82% y satisfacción laboral 84%. Lo que en definitiva los llevó a concluir a los autores que la falta de Capital Psicológico en los colaboradores puede ocasionar una pérdida progresiva del interés y motivación por el cumplimiento de las tareas dentro de la organización y consecuentemente dar paso a casos de absentismo (Vazquez & Guerrero, 2017).

Por otra parte, Omar (2015) conceptualiza al Compromiso Organizacional (CO) como el grado que tiene una persona para identificarse con la organización y el lazo que existe entre ambas partes,

sumado a una predisposición de realizar grandes esfuerzos por el bien de la organización. Dentro del enfoque de la POP, al CO se lo entiende desde el modelo de Meyer y Allen (1991) que establecen tres dimensiones separadas las cuales son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, sosteniendo que las dimensiones pueden ser experimentadas al mismo tiempo, aunque, es una la que prevalece.

Con respecto al Compromiso Organizacional, Cárdenas, Díaz, Macías y Esparza (2016) desarrollaron una investigación de tipo descriptiva, transversal y mixta con una muestra no probabilística de 60 trabajadores, de los cuales el 18.3% eran administrativos y el 81.6% operarios y que pertenecían a 3 pequeñas empresas de la industrial metalera de la ciudad de México. La investigación tenía por objetivo determinar las dimensiones de mayor relevancia que componen al Compromiso Organizacional, encontrando una presencia común del componente afectivo en el 41% de los trabajadores, lo que significa una mayor satisfacción de pertenecer a la organización, aportar con ideas y actitudes más optimistas y resilientes (Vuyk, 2013).

Asimismo, en otro estudio realizado en Colombia, de tipo transversal y alcance correlacional, se aplicaron cuestionarios para medir el CapPsic y el CO en 76 trabajadores de una empresa del sector de la construcción. Allí se encontró una correlación significativa entre ambos constructos y las variables que los componen ($r(74) = .66$). Como conclusión relevante la autora señala que las personas con altos niveles de CapPsic puede aportar en la creación de organizaciones más amigables y por ende, generar las condiciones para su involucramiento activo y mejorar indicadores de gestión de talento humano (Zuluaga, 2017).

En consecuencia, los problemas que se pueden evitar con una adecuada gestión de estos dos constructos son varios. Problemáticas que van desde

absentismo hasta burnout y que, adquieren gran significancia cuando es precisamente un imperativo de nuestro país salir del subdesarrollo de la mano de organizaciones eficientes, comprometidas y con culturas organizacionales de excelencia, donde se garantice un crecimiento sostenible no solo en términos contables, sino también, en términos de integridad psicológica (Watson, 1953).

La presente investigación se desarrolló en la ONG Compassion una organización internacional humanitaria sin fines de lucro creada en el año 1970 en Estados Unidos, la cual proporciona asistencia a las personas vulnerables, especialmente niños y jóvenes para proyectos de desarrollo, brindando ayuda humanitaria, cooperación al desarrollo y servicios sociales. En el Ecuador, el proyecto Compassion International está dividido en extensiones y estas a su vez en dos niveles organizacionales: nivel institucional y nivel operacional, con un promedio de 570 trabajadores. En la ciudad de Cayambe-Ecuador cuenta con 40 trabajadores con los cuales se realizó la investigación. Por lo cual nos preguntamos ¿De qué manera el Capital Psicológico contribuye al mejoramiento del Compromiso Organizacional de los trabajadores?

MATERIAL Y MÉTODOS.

La investigación es de enfoque de diseño no experimental y transversal, donde se busca medir y comprender ambas variables a través de su correlación estadística. Por cuanto la recolección de datos se realizó a través de instrumentos aceptados por la comunidad científica, el cuestionario PCQ-24 y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, para el análisis de la relación que pueda existir.

Las variables de la investigación no serán manipuladas por el investigador y se recolectarán los datos en un momento determinado (Sousa, Driessnack y Mendes, 2007).

Población

La investigación se desarrolló en la ONG Compassion extensión Cayambe. Cada extensión está dividida en dos niveles organizativos: nivel institucional y nivel operacional. En el primero se encuentra los directores y consejo administrativo. En el segundo están los trabajadores encargados de la ejecución cotidiana y eficiente de las tareas y operaciones de la organización. La población definida está compuesta por 40 trabajadores de los cuales 10 son administrativos, 8 trabajadores de salud, 15 operativos y 7 corresponden al personal de servicios.

Instrumentos

Los dos instrumentos que fueron utilizados para esta investigación son el PCQ-24 para el Capital Psicológico y la Escala de Meyer y Allen para el Compromiso Organizacional (Navas y Muñoz, 2016).

Cuestionario PCQ-24

Elaborado por Luthans, Avolio y Avey, el Cuestionario de Capital Psicológico es un instrumento psicométrico que emerge desde la teoría de la Psicología positiva, Está constituido por 24 ítems, se compone de 4 dimensiones los cuales son: Esperanza, Eficacia, Resiliencia, Optimismo. Está compuesto por una escala de Likert de 1 a 6: muy en desacuerdo, en desacuerdo, algo en desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo. Para la aplicación del instrumento se adquirió la licencia para la reproducción en español contactándose a través de internet con Mind Garden (Wiener 1982).

Forma de aplicación

Asimismo, Jerez (2016) las personas que llenan el cuestionario se evalúan así mismas de manera individual, es decir, una autoevaluación del constructo a medir.

Cada una de las puntuaciones de la escala PCQ se calcula promediando todos los elementos de la escala. La puntuación general de Capital Psicológico se realiza tomando la media de todos los ítems del PCQ. Es importante señalar que los ítems 13, 20 y 23 se puntúan de manera inversa, es decir un "1" se puntúa como un "6" y un "6" se puntúa como un "1"; un 2 es un 5 y un 5 es un 2; y un 3 es un 4 y un 4 es un 3 (Méndez, 2018).

Cada una de las cuatro dimensiones del Capital Psicológico, se interpreta en base a la construcción de la media. Por ejemplo, si en la dimensión de optimismo se presenta un puntaje alto, se entiende que aquella persona que puede tomar crédito personal por los eventos positivos de su vida (Luthans et al., 2014).

Confiabilidad y validez

En la investigación se empleará la versión en español del instrumento TA-345-PCQ, la cual a través de un análisis estadístico realizado por Restrepo (2018), cuenta con una confiabilidad de: eficacia (0.86), esperanza (0.85), resiliencia (0.73) y optimismo (0.67), dando un total a la escala de (0.91). En cuanto a la validez del instrumento, se demuestra que cada uno de los constructos cuenta con validez discriminante basa en estudios antecedentes (Bryant y Cvengros, 2004; Magaletta y Oliver, 1999).

Cuestionario Escala de Meyer y Allen

Para medir el Compromiso Organizacional se empleará la Escala de Meyer y Allen. (1993). Está conformado por 18 ítems destinados a medir sus tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con 6 ítems

para cada uno. Al cuestionario se le asignó una escala de Likert de 7 puntos que van de “totalmente de acuerdo” (7), hasta “totalmente en desacuerdo” (1).

Forma de aplicación

Se aplica de manera individual. Se lo realiza con la calificación de 5 puntos que se establece en la escala de Likert, se prosigue con la evaluación de cada factor sumando el puntaje de cada pregunta contestada siguiendo con la división para el número total de preguntas que tiene cada factor. Finalmente, se ubica el puntaje en cuadro general del baremo. Narváez (2019).

Se debe tener en cuenta que los ítems que se puntúan de manera inversa son 1, 3, 10, 14, 15 y 18. Los autores de la escala determinaron los siguientes puntajes para interpretar los resultados de la prueba: Puntaje bajo (18 puntos), puntaje promedio (19 a 125 puntos) y puntaje alto (126 a más) (M. Seligman, 1991).

RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de Capital Psicológico

Capital Psicológico		
	Frecuencia	%
Alto	37	93
Medio	3	7
Total	40	100

Nota: N=40; Cuestionario de Capital Psicológico

Interpretación

En la tabla 1 se identifica que 37 trabajadores (93%) poseen un nivel alto de Capital Psicológico infiriendo que son más propensos a involucrarse en la organización con comportamientos organizacionales

deseados. Despliegan energía dirigida a conseguir sus objetivos, planificar nuevas vías para reestructurar los procesos de consecución de dichos objetivos. Además, presentan una sólida convicción acerca de sus competencias para desarrollar sus funciones y en sintonía, estableciéndose metas más altas. Asimismo, las mencionadas personas se caracterizan por recuperarse de las adversidades, el fracaso y conflicto. Por otra parte, 3 trabajadores (7%) obtuvieron un nivel medio de Capital Psicológico lo que implica una reducción del estado óptimo de las variables que componen este constructo, pudiendo presentar falencias en su desarrollo dentro de la organización.

Tabla 2. Niveles de las variables de Capital Psicológico

Variables de Capital Psicológico						
Variables	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
Eficiencia	38	95	2	5	0	0
Esperanza	39	98	1	2	0	0
Resiliencia	34	85	5	13	1	2
Optimismo	33	82	7	18	0	0

Interpretación

En la tabla 2 se aprecia que la subvariable Eficiencia se presenta en 38 trabajadores (95%), caracterizándose por confiar en sus habilidades desarrolladas para ejecutar una actividad movilizandando su motivación.

Del mismo modo, la subvariable Esperanza se presenta en 39 personas (98%), con nivel alto, reflejando que su estado positivo articula el establecimiento de metas y la elaboración de alternativas para conseguir las. Emplean la planificación contingente en prevención de obstáculos.

En lo que respecta a la subvariable Resiliencia, 34 personas (85%) hacen frente a situaciones estresantes de forma óptima, resignifica situaciones que exceden el malestar o el bienestar sobredimensionado acerca de la adquisición de nuevas responsabilidades. Cabe resaltar que 5 personas (13%) manifiestan nivel medio en esta subvariable, sugiriendo que en ciertas ocasiones la incertidumbre, el fracaso y eventos adversos puede influir en su bienestar emocional y consecuentemente, en su puesto de trabajo (Wiener & Bardi, 1980).

Para la subvariable Optimismo se obtuvo en 33 personas (82%) nivel alto, infiriendo que, los trabajadores en cuestión esperan que sucedan eventos buenos y positivos. De la misma manera realizan atribuciones internas, globales y estables cuando las situaciones son positivas y, atribuciones externas, específicas e inestables al tratarse de acontecimientos negativos. Sobre los mismos resultados, 7 personas (18%) representan el nivel medio de la presente subvariable reflejando un optimismo disposicional un tanto estable.

Tabla 3. **Niveles de Compromiso Organizacional**

Compromiso Organizacional		
	Frecuencia	%
Alto	29	73
Medio	11	27
Total	40	100

Interpretación

En la tabla 3 se identifica un nivel alto en Compromiso Organizacional (73%), lo mismo que señala la disposición de generar esfuerzos para abonar al crecimiento de la organización. Los 29 trabajadores presentan un fuerte vínculo

aceptando sus normas, valores y políticas encuadradas en su deseo, necesidad y obligación de seguir formado parte de la organización.

Por otro lado, 11 trabajadores (27%) obtuvieron un nivel medio en esta variable. A partir de aquello se interpreta un vínculo condicionado por un análisis individual acerca de su situación actual, este análisis puede ser a razón de los beneficios salariales que recibe. En estos casos las intenciones de abandonar la organización están latentes debido al compromiso medio por parte de las/os trabajadoras/es.

Tabla 4. **Nivel de las componentes del Compromiso organizacional**

Componentes del Compromiso Organizacional						
Variables	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
CO Afectivo	35	88	5	13	0	0
CO de continuidad	18	45	22	55	0	0
CO normativo	28	70	12	30	0	0

Interpretación

En la tabla 4 se analizan los niveles de cada componente de Compromiso Organizacional obtenidos en las/os trabajadoras/es. En primera instancia, el componente Afectivo del CO obtuvo un nivel alto en 35 personas (88%) lo que supone un alto orgullo y sentimiento afectivo del individuo a su organización, se crean lazos emocionales provenientes de una adecuada cobertura de sus necesidades laborales. Este componente genera un elevado sentido de pertenencia, comprometiendo en la solución de todos los problemas al personal (Yates etl. 1997).

Refiriéndose al Compromiso de continuidad, un nivel alto de este componente se encontró en 18 trabajadores (45%) lo que se interpreta como un vínculo arraigado en la remuneración que ofrece la organización, convirtiéndose en un lazo material

el cual condiciona el buen o mal rendimiento, 22 personas (55%) se encuentran en un nivel medio acerca de los beneficios salariales y las oportunidades de emplearse en otra organización. Aquellos trabajadores evalúan su compromiso a partir de la lógica costo beneficio. Si consideran beneficioso permanecer en la organización, se esforzarán por cumplir con sus objetivos asignados.

En tanto para el componente de Compromiso Organizacional normativo, el nivel alto se obtuvo en 28 personas (70%) poniendo de manifiesto la obligación moral de los trabajadores a permanecer en la organización debido a la suscripción de una relación contractual. En aquellas personas se construyó un sentimiento de lealtad y pertenencia proveniente de la confianza y experiencia compartidos por la entidad. Por otra parte, el nivel medio se presentó en 12 personas (30%) reflejando que el sentimiento de tener que estar en la obligación no es tan marcado, representando una probabilidad de rotación (Zarate & Acosta, 1997).

Tabla 5. **Eficacia y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Niveles	Alto	%	Medio	%	Bajo	%
CO Afectivo	Alto	34	86	1	2	0	0
	Medio	4	10	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0
CO de continuidad	Alto	17	44	1	2	0	0
	Medio	21	52	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0
CO normativo	Alto	27	69	1	2	0	0
	Medio	11	27	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0	0	0

Interpretación

En la tabla 5, la subvariable de Eficacia y el componente de CO afectivo alcanzan un nivel alto en 34 personas (86%) explicando que dichas personas

presentan una alta creencia sobre sus competencias lo que les permite trazar cursos de acción y reorientar esfuerzos hacia la consecución de objetivos, al tiempo en que existe un sentido de pertenencia compartido ya aceptado dentro del entendimiento afectivo-emocional. Es de suma importancia señalar algunas manifestaciones comportamentales beneficiosas, como por ejemplo la integración del trabajador al equipo de trabajo, apoyo organizacional, apoyo social colectivo, etc.

Sobre la misma subvariable y componente 4 trabajadores (10%) manifiestan un nivel alto de Eficacia y medio en Compromiso Organizacional Afectivo. Aquello da cuenta de la creencia firme de las capacidades individuales al realizar una tarea o planificar procesos. Sin embargo, el vínculo afectivo hacia la organización puede presentar cierta inestabilidad en el sentido identitario organizacional (Zeleya & Flores, 2013).

Al explicar la Eficacia con el CO de continuidad, se iniciará señalando que el nivel alto se dio en 17 personas (44%), aquí se adjuntan las características inherentes a la eficacia con el análisis y valoración de las prestaciones económicas. Se evidencia que con frecuencia el apego de los trabajadores se debe a sus inversiones individuales debido al tiempo, ideas y esfuerzo de su estancia en la organización. Con un nivel alto de eficacia y medio en CO de continuidad, 21 personas (52%) poseen un cálculo mediano acerca de los costos asociados al abandono de su puesto de trabajo.

Siguiendo el análisis de la presente tabla, la eficacia en sintonía con el CO normativo alcanza un nivel alto en 27 personas (69%), infiriendo que en la obligación moral y sentimiento recíproco para con la organización también confluye la capacidad de asumir tareas basadas en la confianza de las competencias laborales de cada trabajador. Por su parte, 11 personas (27%) manifiestan un nivel

alto en eficacia y medio en CO normativo, lo que implica una alta capacidad para trazarse objetivos desafiantes valiéndose de sus capacidades y experiencias acumuladas en el marco de una confianza sobre sí mismo. No obstante, el sentimiento de lealtad y compromiso moral hacia su lugar de trabajo es variante, consideran que su permanencia debe responder en la medida en que la organización les siga proveyendo sus respectivos beneficios.

Tabla 6. **Esperanza y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Nivel	Alto	%	Medio	%
CO Afectivo	Alto	29	73	6	15
	Medio	4	10	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Co de continuidad	Alto	16	40	2	5
	Medio	17	43	5	12
	Bajo	0	0	0	0
CO normativo	Alto	24	60	4	10
	Medio	9	23	3	7
	Bajo	0	0	0	0

Interpretación

En la tabla 6 la Esperanza y el CO afectivo puntúan un nivel alto en 35 personas (88%), caracterizándose por tener un estado de motivación positivo en donde confluyen la energía dirigida para lograr un objetivo, redirigiendo las vías de planificación que lleven al mismo. Del mismo modo, el lazo afectivo y sentimental genera un estado de reciprocidad y apego debido a la obligación de cumplir con las normas contractuales.

Sobre la misma tabla, el componente de continuidad en el Compromiso Organizacional en conjunto con la Esperanza, obtienen niveles altos en 17 personas (43%) teniendo la capacidad de encontrar rutas alternativas y motivarse a través del esquema psicológico, al mismo tiempo

que analizan su situación laboral entendida en el marco retributivo económico. En la misma línea el Compromiso de continuidad obtiene un nivel medio en 22 trabajadores (55%), variando en que su análisis de los beneficios salariales percibidos no adquiere una sintonía muy directa con su estado de esperanza.

Por último, comparando con el CO normativo, la esperanza en 27 personas alcanza un 68% en nivel alto, lo que implica un compromiso en tanto las metas y directrices de la organización, a la vez que, mediante su motivación y capacidad de sostener su esfuerzo, contribuyen a la consecución de las mismas.

Con un nivel alto de esperanza y nivel medio de CO normativo, 12 personas (30%) reflejan que la aceptación de los valores organizacionales no es percibida con gran importancia, siendo desestimado el valor organizacional cuando se trata de perseverar en sus objetivos laborales.

Tabla 7. **Optimismo y componentes del Compromiso Organizacional**

Componentes CO	Nivel	Alto	%	Medio	%
CO Afectivo	Alto	35	88	0	0
	Medio	4	10	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Co de continuidad	Alto	17	43	1	2
	Medio	22	55	0	0
	Bajo	0	0	0	0
CO normativo	Alto	27	68	1	2
	Medio	12	30	0	0
	Bajo	0	0	0	0

Interpretación

La tabla 7 permite analizar la subvariable de Optimismo con los componentes del CO. En primera instancia, el optimismo y el CO afectivo alcanzan en 29 personas (73%) niveles altos, poniendo de manifiesto que las expectativas acerca de las probabilidades de la ocurrencia de eventos positivos en el área de trabajo

van en concordancia con su vínculo emocional hacia la organización. Y, 6 trabajadores (15%) presentan nivel medio en optimismo y alto compromiso afectivo.

El CO de continuidad alcanza un nivel alto, al igual que el optimismo en 16 personas (40%) infiriendo que aquellos trabajadores tienen en cuenta que su permanencia en la organización está influenciada por la remuneración y los costos económicos que perciben de su trabajo y que, dicha estabilidad les provee un estado positivo de proyección hacia las actividades en torno a su actividad laboral. En 17 personas (43%) el CO de continuidad alcanza un nivel medio y alto en optimismo lo que significa una atribución de los eventos positivos a factores propios del trabajador, y que dichos eventos son generalizadores en todo aspecto. En los 17 trabajadores (43%), el análisis de su permanencia dentro del marco remunerativo es mediano, las posibilidades de rotación no se concentran en los beneficios salariales.

Para finalizar el análisis de esta tabla, el CO normativo y la subvariable Optimismo alcanzan un nivel alto en 24 trabajadores (60%) lo que devela que los trabajadores con una atribución externa, inestable y específica de los hechos en el lugar de trabajo comparten un vínculo con los principios morales y valores organizacionales. Por otra parte, 9 trabajadores (23%) tienen un nivel medio de CO de continuidad y alto en Optimismo. Presentan la tendencia a esperar la ocurrencia de eventos positivos, sin embargo, la percepción del deber quedarse en la organización no supone un indicativo de compromiso organizacional.

Tabla 8. **Compromiso Organizacional afectivo y variables del CapPsic.**

Variables CapPsic	Nivel	Alto	%	Medio	%
Eficacia	Alto	34	84	4	10
	Medio	1	3	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Esperanza	Alto	35	87	4	10
	Medio	0	0	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Optimismo	Alto	29	72	4	10
	Medio	6	15	1	3
	Bajo	0	0	0	0
Resiliencia	Alto	30	75	4	10
	Medio	5	12	0	0
	Bajo	0	0	1	3

Interpretación

Según los datos obtenidos, el Compromiso Organizacional afectivo y la eficacia alcanzan un nivel alto en 34 individuos (84%) teniendo un vínculo emocional adherido a la organización como consecuencia de la satisfacción por parte de su empresa, al mismo tiempo, su eficacia en las tareas se produce por la concepción positiva de sus competencias laborales. En el mismo nivel alto en CO afectivo, pero con nivel medio en Eficacia, 4 trabajadores (10%) no conciben de manera plena su propia capacidad para gestionar el curso de acción en su lugar de trabajo.

Con la subvariable Esperanza, el CO afectivo alcanza niveles alto en 95 trabajadores (87%) lo que manifiesta un lazo emocional con la organización caracterizado por el deseo de permanecer en la misma. Siendo los mismos trabajadores que traen consigo la motivación de cumplir con los objetivos laborales y su capacidad de encontrar vías de consecución.

Siguiendo con el análisis, el Optimismo y el CO afectivo obtienen un nivel alto en 29 trabajadores (72%) encontrando un punto en común entre la

capacidad positiva psicológica dirigida a promover la expectativa de eventos positivos y el orgullo de permanecer en la organización. Por su parte el nivel medio en Optimismo y alto en CO afectivo tiene presencia en 6 trabajadores (15%) y un nivel medio en ambas subvariables en 4 trabajadores (10%).

Los niveles de Resiliencia obtienen un nivel alto al igual que el componente afectivo del CO en 30 individuos (75%). Dicho porcentaje explica una capacidad de superar los eventos que afectan a los trabajadores y su apego emocional hacia la organización. El mismo estado psicológico resiliente se merma a niveles medios manteniendo el CO afectivo alto en 5 personas (12%).

Tabla 9. **Compromiso Organizacional de continuidad y variables del CapPsic.**

Variables CapPsic	Nivel	Alto	%	Medio	%
Eficacia	Alto	17	43	21	53
	Medio	1	2	1	2
	Bajo	0	0	0	0
Esperanza	Alto	17	43	22	54
	Medio	1	2	0	0
	Bajo	0	0	0	0
Optimismo	Alto	16	40	17	42
	Medio	2	5	5	13
	Bajo	0	0	0	0
Resiliencia	Alto	17	42	17	43
	Medio	0	0	5	13
	Bajo	1	2	0	0

Interpretación

En la tabla 10 el CO de continuidad y la subvariable de Eficacia obtienen un nivel alto en 17 personas (43%) explicando que su apego a la organización se debe al tiempo, energía que invierten en la misma. Con el paso del tiempo se afianzaron sus competencias laborales y poseen

una capacidad psicológica positiva para cumplir sus objetivos laborales. Con un nivel medio en CO de continuidad, pero manteniendo el nivel alto en Eficacia, 21 personas (53%) muestran que el vínculo con la organización no se fundamenta en el análisis de beneficios económicos que perciben desde la organización, no obstante, poseen la confianza de realizar tareas difíciles.

Con la subvariable Esperanza, el CO de continuidad puntúa en niveles alto en 17 trabajadores (43%) dando cuenta de personas perseverantes en el cumplimiento de las metas y comprometidas debido a la estabilidad económica que supone su permanencia en sus trabajos. En 22 personas (54%) se mantiene el mismo nivel de Esperanza, variando a nivel medio el CO de continuidad.

Refiriéndose a la subvariable Optimismo en comparación con el componente de CO de continuidad, el nivel alto se presenta en 16 individuos (40%) entendiendo que el cálculo de los costos asociados a su inversión en la organización configura el tener que quedarse en la organización, al mismo tiempo que realizan atribuciones de causalidad positiva acerca del presente y futuro en su puesto de trabajo. Manteniendo el nivel de optimismo, pero con un nivel medio de CO calculativo, 17 trabajadores (42%) no contemplan la necesidad de quedarse en la organización bajo el entendimiento de oportunidades laborales. En 5 personas (13%) ambas subvariables obtienen niveles medios.

Tabla 10. **Capital Psicológico y Compromiso Organizacional**

Variable	Nivel	Alto	%	Medio	%
Capital Psicológico	Alto	27	68	10	25
	Medio	2	5	1	2
	Bajo	0	0	0	0

Interpretación

En la tabla 10 el Capital Psicológico y Compromiso Organizacional presentan un nivel alto en 27 trabajadores (68%) lo que permite interpretar que poseen un estado psicológico positivo donde la confianza en sus competencias laborales les permite adjudicarse tareas desafiantes, su esperanza les faculta para movilizar los recursos cognitivos perseverando en el logro de sus objetivos y redireccionar las estrategias para conseguirlos en el caso de ser necesario. También realizan atribuciones positivas acerca del éxito y situaciones eventuales, fortaleciéndose en la adversidad y aprendiendo de experiencias negativas. En los 27 casos se presenta identificación e involucramiento con la organización.

Mientras tanto, 10 individuos (25%) poseen un nivel medio de CO y alto CapPsic, reflejando que las características inherentes al Capital Psicológico están acompañadas de un moderado nivel de pertenencia y actitudes que demuestran orgullo y pertenencia en su lugar de trabajo.

DISCUSION

El objetivo del estudio investigativo fue establecer la existencia o no de correlación entre el Capital Psicológico y el Compromiso Organizacional en la ONG Compassion situada en el cantón Cayambe. Obteniendo como principales resultados los siguientes:

Investigaciones citadas	Investigación actual
<p>“Efectos del Capital Psicológico en los resultados individuales: Un estudio en el colectivo de los ingenieros” (Fontela y Chas, 2015). Los resultados obtenidos en su estudio afirman que el Capital Psicológico ejerce un efecto positivo y significativo sobre el compromiso de los ingenieros de telecomunicaciones (.998). Mientras que ni el sexo ni la clase de contrato presentan un efecto significativo sobre ninguno.</p>	<p>“Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en los trabajadores de la ONG. Compassion International extensión Cayambe-Ecuador”. Los resultados obtenidos de una población de 40 personas muestran un índice de correlación directa de 0.33 entre ambas variables. Lo que significa un grado de correlación positivo y directo, de magnitud estadística moderado y significativo.</p>
<p>“Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas” (Cuadra-Peralta et al., 2018). La investigación tuvo por objetivo encontrar el índice de correlación entre CapPsic y las actitudes deseadas, entre ellas el Compromiso Organizacional. En una muestra de 505 personas de la Universidad Arturo Prat de Santiago de Chile, entre estudiantes, personal docente y administrativo. La correlación encontrada con la variable de CO es (r=0.32), obteniendo también en 364 individuos (72%) un nivel alto para el CapPsic.</p>	<p>El total de los casos pertenece a la ONG Compassion, localizados en el cantón Cayambe de la provincia de Pichincha en Ecuador. A través de los procesos estadísticos se obtuvo un índice de correlación de (r=0.34), al mismo tiempo que los trabajadores poseen un nivel alto en Capital Psicológico en 37 personas (93%).</p>
<p>“El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas” (Cárdenas,2016) En este estudio participaron 60 trabajadores de una empresa perteneciente a la industria metal-mecánica en México. Los niveles para cada componente se establecieron con 3.47 de media para el CO afectivo, 3.09 adjudicado al CO de continuidad y, 3.03 para el componente normativo. Además, el 85% de los trabajadores poseen un Compromiso Organizacional alto.</p>	<p>Analizando las subvariables y componentes de cada variable estudiada, se destacan sus promedios obtenidos. Por lo antedicho, refiriéndose al Compromiso Organizacional sus componentes presentaron un promedio de puntuación de: Compromiso Afectivo: 6.06 Compromiso de continuidad: 5.02 Compromiso normativo: 5.57 Alcanzando un nivel alto en el 73% de los trabajadores.</p>
<p>“Capital Psicológico y Compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción” (Zuluaga, 2017) En esta investigación se miden los niveles de Compromiso Organizacional y Capital Psicológico en 76 trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Colombia. Se halló una correlación significativa de (r=0.66), un promedio de CapPsic alto de 4.7 y en Compromiso Organizacional de 4.8.</p>	<p>El índice de correlación que se obtuvo a partir del cruce de las dos variables fue de (r=0.33) lo que indica una correlación directa baja. En las 40 personas los promedios para ambas variables fueron de 5.15 para Capital Psicológico y de 5.15 para Compromiso Organizacional.</p>

CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de los resultados y en función de los datos obtenidos en los trabajadores de la ONG Compassion se concluye que:

- El índice de correlación entre Capital Psicológico y Compromiso Organizacional en las/os trabajadoras/es de la ONG Compassion extensión Cayambe fue de 0.34 lo que significa una correlación baja, positiva y directa. Infiriendo que los trabajadores que posean un CapPsic manifiestan un fuerte vínculo aceptando sus normas, valores y políticas al encuádralas en su deseo, necesidad y obligación de seguir formado parte de la organización.

- El nivel de Capital Psicológico de los trabajadores de la ONG Compassion extensión Cayambe, es de 97% correspondiente un nivel alto en 37 trabajadores. Esto indica que son más propensos a involucrarse y teniendo comportamientos organizacionales deseables.

- Los trabajadores de la ONG obtuvieron un nivel alto de Compromiso Organizacional de 73% en 29 trabajadores, reflejando que presentan una disposición general al esfuerzo para contribuir al crecimiento y desarrollo de la organización.

- El componente que predomina en el constructo Capital Psicológico es Esperanza presentándose con niveles altos en 98% es decir 39 trabajadores. Siendo personas con un estado psicológico positivo que les permite encontrar motivación y trazar vías de acción acerca de sus tareas asignadas.

- En la variable Compromiso Organizacio-

nal, el componente afectivo predomina en niveles altos en 88% siendo 35 trabajadores, lo que pone de manifiesto un alto orgullo y sentimiento afectivo del individuo a su organización, trayendo efectos positivos debido a la predisposición de sacrificarse para lograr metas organizacionales.

RECOMENDACIONES

Para contribuir de manera significativa a la demanda que surge a raíz de la investigación realizada, es recomendable para la ONG Compassion trabajar en un plan de intervención para incrementar los niveles de CapPsic y Compromiso Organizacional.

- A la organización se le recomienda mantener, potenciar y aprovechar el nivel alto de Capital Psicológico de sus trabajadores con la implementación de estrategias que apunten a un mejoramiento organizacional. Direccionando al personal al desarrollo del cambio sustancial que persiguen dichos modelos implantados. De esta manera, las potencialidades de las/os trabajadoras/es confluyen en proyectos más desafiantes.

- Se recomienda a los directivos de la ONG Compassion mejorar los niveles de Compromiso Organizacional a través de estrategias que versen sobre políticas de salario emocional y promoción de un ambiente laboral óptimo. Políticas que van desde otorgar más oportunidades de desarrollo hasta lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. De esta manera, se aumentaría el porcentaje de personas vinculadas emocionalmente a la organización, sintiéndose orgullosas y esforzándose por el crecimiento de esta.

- Es recomendable para la organización poner

en marcha proyectos más ambiciosos en rigor del nivel alto de Esperanza de sus trabajadores. De esta forma el personal encuentra un punto de equilibrio entre los proyectos desafiantes y el reconocimiento al aporte y esfuerzo de los trabajadores. Asimismo, se aprovecha el estado óptimo del constructo Esperanza y sus ventajas competitivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Buendía, D., y Álvarez, R. (2019). Análisis del Capital Psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>
2. Bryant, F. B., y Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
3. Buendía, D., y Álvarez, R. (2019). Análisis del Capital Psicológico y su relación con la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de Servicio al cliente de una empresa del sector de las telecomunicaciones de la ciudad de Guayaquil [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13517/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-240.pdf>
4. Cárdenas, M. C. P., Díaz, M. G. D., Macías, A. G. C., y Esparza, C. E. S. (2016). El Compromiso Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. 9(5), 11.
5. Correa, R. (2012). Ecuador: De Banana Republic a la No República. Penguin Random House Grupo Editorial Colombia.
6. Cuadra-Peralta, A., Tapia, Ó. S., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Barrios, J. L., Pineda, C. M., y Guerra, I. M. (2018). Capital Psicológico y su relación con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43(11), 758-762.
7. Fontela, N., y Chas, G. (2015). Efectos del Capital Psicológico en los resultados individuales: Un estudio en el colectivo de los ingenieros. 24, 16.
8. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana.
9. Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
10. Jerez, M., y Catalina, V. (2016). Relación entre el clima y el Compromiso Organizacional en la empresa INGESA S.A. en el personal del área de costura de tess en el período Abril 2015 Septiembre 2015. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7327>
11. Luthans, F., Avolio, B. J., y Avey, J. B. (2014). Psychological Capital Questionnaire (PCQ) Manual. 41.
12. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

13. Méndez, G. (2018). Sistematización de la experiencia práctica de intervención en el diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura y Compromiso Organizacional en una empresa comercializadora de neumáticos en la ciudad de Quito, durante el periodo septiembre a diciembre del 2017. Universidad Politécnica Salesiana.
14. Narváez, M. (2019). Diagnóstico de Compromiso Organizacional en Santillana Ecuador y propuesta de un plan de acción en el periodo 2018- 2019 [Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/17804>
15. Luthans, F., Vogelgesang, G., y Lester, P. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5, 25-44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
16. Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
17. Meyer, J. P., y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
18. Meyer, J. P., Allen, N. J., y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
19. Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2, 72-87.
20. Sousa, V. D., Driessnack, M., y Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
21. Rodríguez, D. (2019). Compromiso Organizacional. *Academy of Management Journal*, 14.
22. Snyder, C. R., Rand, K. L., y Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. En *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.
23. Sousa, V. D., Driessnack, M., y Mendes, I. A. C. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502-507. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
24. Stajkovic, A., y Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
25. Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
26. Tomazzoni, G. C., y Costa, V. M. F. (2020). Antecedents and consequences of organizational commitment, entrenchment, and consent. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 268-283. <https://doi.org/10.1590/1679-395175056x>
27. Vázquez, L. F. C., y Guerrero, A. A. (2017). El Capital Psicológico en la empresa y su influencia en el logro de sus objetivos. 48.
28. Vuyk, M. A. (2013). Esperanza y satisfacción con la vida de los estudiantes de Psicología en Paraguay. *Eureka*, 16-27.

29. Watson, R. I. (1953). A brief history of clinical psychology. *Psychological Bulletin*, 50(5), 321-346. <https://doi.org/10.1037/h0062847>
30. Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>
31. Wiener, Y., y Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90048-3](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90048-3)
32. Yates, T. M., Tyrell, F. A., y Masten, A. S. (2015). Resilience Theory and the Practice of Positive Psychology From Individuals to Societies. En S. Joseph (Ed.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 773-788). John Wiley y Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118996874.ch44>
33. Zarate, R., y Acosta-Prado, J. C. (2015). Esperanza y atributos de los colaboradores. *Suma de Negocios*, 6. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.07.002>
34. Zelaya, E., Ordoñez, L., y Flores, R. (2013). El Optimismo Y Rendimiento Académico en los Estudiantes de la UPNFM. 10.
35. Zuluaga, M. A. T. (2017). Capital Psicológico y Compromiso con el trabajo (Work Engagement) en una empresa colombiana del sector construcción. 29.