Relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral de los trabajadores en las empresas del sector privado de Guayaquil.

Relationship between psychological capital and work commitment of employees in private sector companies in Guayaquil.

Johanna Lissette Tutiven Campos
Universidad de Guayaquil
johanna.tutivenc@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-9297-3947

Karen Andrea Balladares Ponguillo
Universidad de Guayaquil
karen.balladaresp@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-7235-1147

Roberto Morales Vergara
Universidad de Guayaquil
roberto.moralesv@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0001-7814-3624

Resumen

El estudio realizado demuestra que el capital psicológico, compuesto por la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores en el contexto ecuatoriano. Los resultados evidencian que la resiliencia y el optimismo son los factores que más influyen en la energía, dedicación y absorción en el trabajo, mientras que la esperanza también aporta de forma sólida al involucramiento, y la autoeficacia, aunque relevante, muestra un impacto más moderado. Estos hallazgos confirman que el capital psicológico funciona mejor como un constructo integrado, ya que la interacción entre sus dimensiones genera un efecto sinérgico más potente sobre el compromiso laboral que cada componente por separado. En un entorno empresarial caracterizado por la competitividad, la innovación y la necesidad de retener talento humano, fortalecer estos recursos internos se convierte en una estrategia clave para mejorar el bienestar individual y la sostenibilidad organizacional. El análisis permite concluir que es muy importante iniciativas para el desarrollo empresarial orientados al capital psicológico no solo incrementa la motivación y la satisfacción de los colaboradores, sino que también contribuye a consolidar culturas corporativas resilientes y comprometidas, capaces de enfrentar los retos de transformación y adaptación normativa que atraviesan las empresas ecuatorianas.

Palabras Clave: Capital psicológico, compromiso laboral, optimismo, autoeficacia, resiliencia, esperanza.

Abstract

The study demonstrates that psychological capital, comprised of self-efficacy, hope, optimism, and resilience, is significantly related to employee engagement in the Ecuadorian context. The results show that resilience and optimism are the factors that most influence energy, dedication, and absorption at work, while hope also contributes significantly to engagement, and self-efficacy, although relevant, shows a more moderate impact. These findings confirm that psychological capital functions best as an integrated construct, since the interaction between its dimensions generates a more powerful synergistic effect on employee engagement than each component alone. In a business environment characterized by competitiveness, innovation, and the need to retain talent, strengthening these internal resources becomes a key strategy for improving individual well-being and organizational sustainability. The analysis allows us to conclude that initiatives for business development focused on psychological capital are very important, as they not only increase the motivation and satisfaction of employees, but also contribute to consolidating resilient and committed corporate cultures, capable of facing the challenges of transformation and regulatory adaptation that Ecuadorian companies are going through.

Keywords: Psychological capital, employee commitment, optimism, self-efficacy, resilience, hope.

Introducción

Actualmente, las empresas se encuentran inmersas en un entorno de creciente competitividad, donde la optimización de recursos, la innovación y la incorporación de nuevas tecnologías se han convertido en estrategias esenciales para sostener su productividad y permanencia en el mercado. Sin embargo, diversos estudios señalan que estos factores, aunque necesarios, no son suficientes para garantizar un alto nivel de competitividad si no se articulan con el compromiso laboral de los trabajadores; revisando investigaciones como la de Cuadra-Peralta y Veloso-Besio (2007) destacan que el capital psicológico positivo está compuesto por la resiliencia, el optimismo, la esperanza y la autoeficacia, y estos se relaciona directamente con actitudes deseadas en el ámbito organizacional, potenciando el involucramiento y la motivación de los empleados. En el contexto ecuatoriano, trabajos como los de Nolzen (2018)y Salvador (2019)manifiestan que el compromiso laboral del trabajador con la organización constituye un factor decisivo para enfrentar riesgos psicosociales y fortalecer la identificación de los colaboradores con los objetivos institucionales Por ello, sin la cohesión entre las estrategias tecnológicas y el compromiso humano, resulta difícil que las empresas alcancen niveles sostenidos de competitividad, ya que la verdadera ventaja radica en la sinergia entre los recursos materiales y el capital psicológico de quienes los operan.

El estudio del capital psicológico mismo que comprende el conjunto de recursos positivos como la autoeficacia, la esperanza, el optimismo y la resiliencia, ha cobrado relevancia en los últimos años como un factor determinante en el desempeño y bienestar de los trabajadores. Avey et al. (2011) lo definen como “un estado psicológico positivo de desarrollo que potencia la confianza en las capacidades propias, la atribución optimista, la perseverancia en los objetivos y la capacidad de recuperación frente a la adversidad”. En el contexto ecuatoriano, caracterizado por dinámicas empresariales en constante transformación y desafíos vinculados a la competitividad, la innovación y la retención del talento humano, resulta esencial comprender cómo estos recursos internos se relacionan con el compromiso laboral, definido como el grado de identificación, energía y dedicación que los colaboradores manifiestan hacia su organización.

La importancia de esta investigación radica en que el capital psicológico no solo contribuye al bienestar individual, sino que también se traduce en beneficios organizacionales como mayor productividad, reducción de la rotación de personal y fortalecimiento de la cultura corporativa, así como enfatiza Yopan et al. (2020) “es considerada como un recurso o activo intangible más importante para la empresa”. En un entorno empresarial como el ecuatoriano, donde las empresas enfrentan retos de sostenibilidad y adaptación a marcos regulatorios cambiantes, analizar esta relación permite identificar estrategias para potenciar la gestión del talento humano y consolidar ventajas competitivas. El objetivo principal de este estudio es analizar la relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral en las empresas del Ecuador, con el fin de

determinar cómo los recursos psicológicos positivos de los trabajadores influyen en su nivel de involucramiento, motivación y permanencia dentro de la organización.

La justificación de esta investigación se sustenta en la necesidad de aportar evidencia empírica que respalde la implementación de programas de desarrollo organizacional orientados al fortalecimiento del capital psicológico. Al comprender esta relación, las empresas podrán diseñar políticas de gestión humana más efectivas, que promuevan ambientes laborales saludables y resilientes, incrementando así la satisfacción de los empleados y la sostenibilidad institucional. Además, el estudio contribuye al campo académico al enriquecer la literatura sobre psicología organizacional en América Latina, ofreciendo un enfoque contextualizado a la realidad ecuatoriana.

Capital Psicológico

El estudio de las organizaciones ha dado un giro hacia el Comportamiento Organizacional Positivo (POB), centrando su atención en las capacidades humanas que pueden medirse y gestionarse. En este marco, Avey et al. (2011)definen el Capital Psicológico como “un estado de desarrollo positivo que trasciende el capital humano (conocimientos) y social (relaciones), enfocándose en "quién es la persona" y en "quién puede llegar a ser" mediante el desarrollo de recursos psicológicos específicos”.

A diferencia de los rasgos de personalidad que tienden a ser estables, el capital psicológico se caracteriza por ser un estado elástico y abierto al desarrollo humano; según Nolzen (2018), “esta naturaleza transitoria permite que las organizaciones, especialmente en sectores de alta presión como la administración de los recursos en las empresas, puedan implementar intervenciones para fortalecer la mentalidad de sus colaboradores”, lo que a su vez genera una ventaja competitiva sostenible basada en el bienestar psicológico.

La autoeficacia, fundamentada en la teoría social cognitiva, es el primer pilar del capital psicológico y se refiere a la convicción del individuo sobre su propia capacidad para ejecutar tareas con éxito. Para Torner (2024) manifiesta que la autoeficacia “son recursos personales imprescindibles para la sostenibilidad organizacional”; influyendo a que este tipo de empleados con alta autoeficacia eligen metas más desafiantes y muestran una mayor perseverancia ante los obstáculos, ya que confían en sus recursos internos para superar las demandas del entorno laboral; asimismo, Christofoli y Quadros (2023) en su estudio aportaron que “la autoeficacia son recursos personales imprescindibles para la sostenibilidad organizacional”

En el contexto empresarial, la autoeficacia no solo influye en la ejecución individual, sino que actúa como un catalizador del compromiso; como explican (Ribeiro et al., 2023), cuando “un trabajador enfrenta las demandas cotidianas y su confianza en su capacidad para actuar y mantener un comportamiento efectivo frente a situaciones que pueden impactar su vida”; lo más relevante es la capacidad de respuesta inmediata, sobrellevando a estas situaciones particulares.

La esperanza se conceptualiza no como un deseo pasivo, sino como un constructo motivacional compuesto por la agencia y las trayectorias; Luthans y Youssef-Morgan (2017)sostienen que “la esperanza permite a los individuos establecer metas claras y, lo más importante, diseñar rutas alternativas cuando los caminos principales se ven bloqueados por crisis externas o cambios institucionales”; esto permite crear una relación entre la esperanza y el compromiso laboral del trabajador, fundamentalmente para impulsar la convicción hacia los objetivos tanto individuales como los organizacionales; según investigaciones recientes, los líderes empresariales que cultivan la esperanza en sus equipos logran niveles de dedicación más altos, ya que el personal percibe que sus esfuerzos tienen un propósito alcanzable y rutas claras para el éxito (Schaffner, 2006).

El optimismo dentro del capital psicológico se aleja del positivismo ingenuo para basarse en una atribución explicativa objetiva de los sucesos o logros alcanzados eventos; según Nolzen (2018) indica que “el optimista atribuye los éxitos a causas permanentes y personales, mientras que interpreta los fracasos como situaciones temporales y externas”; esta situación es muy relevante porque previene el sentimiento de derrota y mantiene la motivación intrínseca incluso en periodos de inestabilidad. Con este enfoque genera influencia positiva en el compromiso laboral, mediante la reducción de estrés y ansiedad. Para (Bakker & Albrecht, 2018) “los colaboradores optimistas tienden a visualizar resultados favorables, lo que facilita la dimensión de "absorción" del compromiso, permitiéndoles concentrarse plenamente en sus tareas sin la distracción que genera el miedo al fracaso o la incertidumbre administrativa”.

Para Soler-Sánchez et al. (2016) “la resiliencia es un proceso dinámico que comprende la adaptación positiva en un contexto significativamente adverso”, esto quiere decir, que comprende la capacidad el individuo para recuperarse y salir adelante ante alguno evento adverso o cambio significativo; Sánchez y Almagiáb (2017) en su investigación evidenció “una relación positiva significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral”; por tal razón, se puede argumentar que la resiliencia en el ámbito empresarial no solo es un mecanismos de defensa sino una competencia proactivo para el colaborador que permite salir adelante ante cualquier situación complicada.

La resiliencia del equipo es vital para mantener la continuidad operativa, (Pascual et al. (2019) destacan que “la resiliencia actúa como un amortiguador contra el agotamiento emocional”; los empleados resilientes mantienen su compromiso laboral (específicamente el vigor) porque poseen la elasticidad psicológica necesaria para manejar cargas de trabajo elevadas sin que su identidad profesional se vea erosionada.

Compromiso Laboral (Work Engagement)

Para Pérez-Correa et al. (2022) “el compromiso laboral consiste en el nivel de implicación, dedicación y conexión emocional que un empleado tiene con su trabajo y con la organización en la que se desempeña”; lo que significa, que es un estado afectivo cognitivo positivo y voluntario del trabajador a la empresa; según (Socorro-Pérez & Leal-Guerra, 2023) el compromiso laboral “es considerado un factor clave para la

productividad y competitividad de las organizaciones, ya que los empleados comprometidos contribuyen significativamente al éxito empresarial".

El compromiso no es una actitud momentánea, sino un estado persistente que beneficia tanto al individuo como a la organización. Bakker y Albrecht (2018) enfatizan que el compromiso laboral es el resultado de un equilibrio saludable entre las demandas del puesto y los recursos disponibles, donde los recursos personales —como el PsyCap— juegan un papel determinante en la motivación sostenida del personal.

La interacción entre estos constructos se explica mediante la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Según Schaufeli (2021), los recursos personales como el PsyCap actúan como mediadores que transforman las demandas laborales en retos estimulantes, lo que dispara el compromiso laboral y protege al trabajador de las consecuencias negativas del estrés crónico.

Finalmente, el fortalecimiento del capital psicológico tiene implicaciones directas en la retención del talento y la eficacia organizacional. Ribeiro et al. (2021) concluyen que las organizaciones que invierten en el desarrollo del PsyCap de sus empleados no solo obtienen una fuerza laboral más comprometida, sino que también fomentan un clima organizacional positivo que facilita la implementación de cambios y la innovación pedagógica o administrativa.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, dado que las variables analizadas no fueron manipuladas y la recolección de la información se realizó en un único momento del tiempo. El estudio tuvo un alcance descriptivo y correlacional, orientado a analizar la relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral en el contexto organizacional. Este enfoque permitió describir el comportamiento de las variables y examinar el grado de asociación existente entre ellas.

La población de estudio estuvo conformada por trabajadores activos administrativos de empresas del sector privados de la ciudad de Guayaquil; para aquello se estableció una muestra por conveniencia no probabilista considerando criterios de accesibilidad y disposición para participar en el estudio, integrada por 255 trabajadores. La recolección de datos se efectuó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, diseñado con una escala tipo Likert de siete puntos, que permitió medir de manera cuantitativa las percepciones de los participantes respecto a las variables analizadas.

El instrumento de recolección de datos incluyó ítems organizados por dimensiones para medir el capital psicológico, operacionalizado a través de los constructos de autoeficacia, resiliencia, optimismo y esperanza, así como escalas específicas para el compromiso laboral. Para el análisis de la información se emplearon técnicas de estadística descriptiva e inferencial, calculándose medidas de tendencia central y coeficientes de correlación. Asimismo, se evaluó la confiabilidad interna del instrumento

mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de garantizar la consistencia y fiabilidad de las escalas utilizadas. En la tabla 1 se exponen las variables del estudio comprendidas entre el capital psicológico con sus cuatros constructos: 1) autoeficacia, 2) optimismo, 3) esperanza, 4) resiliencia y compromiso laboral del trabajador.

Tabla 1

Variables y constructos

Variables	Abre.
1. Capital Psicológico	
1.1.Autoeficacia	AE
1.2.Optimismo	OPT
1.3.Esperanza	ESP
1.4.Resiliencia	RESC
2. Compromiso Laboral	CL

Nota: Identificada por los autores mediante la revisión de la literatura

En la tabla 2 se presente el coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento de evaluación mismo que mide la consistencia interna de una escala, es decir, qué tan homogéneos son los ítems que la componen; un valor de 0.883 indica una fiabilidad alta, lo que sugiere que los ítems están midiendo de forma coherente el mismo constructo.

Tabla 2

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

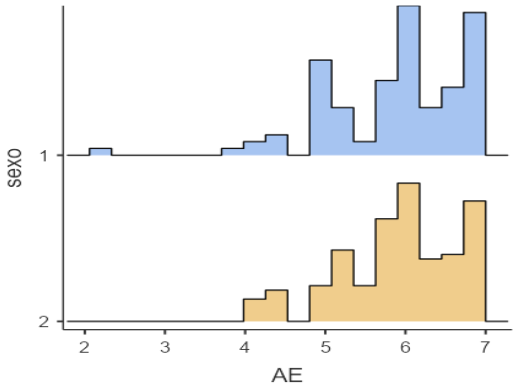
	Alfa de Cronbach
escala	0.883

Nota: Elaborado por los autores y procesados en Jamovi

Resultados

En la figura 1 se presenta la distribución de la autoeficacia (AE) diferenciada por sexo, donde 1 corresponde a hombres y 2 a mujeres. En ambos grupos se observa una clara concentración de las respuestas en los valores altos de la escala (entre 5 y 7), lo que indica que tanto hombres como mujeres perciben altos niveles de confianza en sus capacidades para afrontar tareas laborales, resolver problemas y adaptarse a situaciones desafiantes. En el caso de los hombres, la distribución muestra una mayor concentración en los valores 6 y 7, evidenciando una percepción elevada de autoeficacia; por su parte, las mujeres también presentan niveles altos de autoeficacia, con una distribución ligeramente más homogénea a lo largo de los valores superiores de la escala. La concentración en los rangos altos indica que las mujeres manifiestan una percepción sólida de competencia personal y profesional.

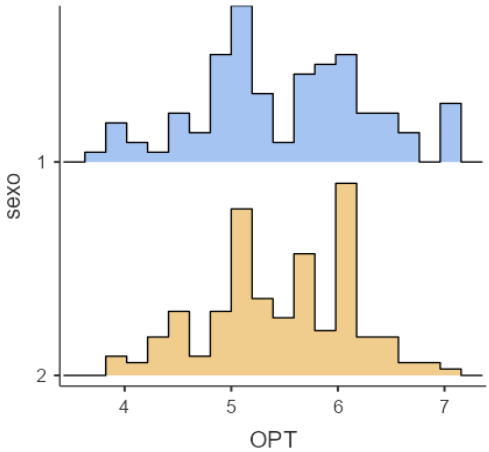
Figura 1 *Constructo Autoeficacia segmentado por sexo*



Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

En la figura 2 se muestra la distribución del optimismo (OPT) según sexo de los encuestados; cuyos resultados indican que tanto hombres como mujeres concentran sus respuestas en los valores altos de la escala, evidenciando niveles elevados de optimismo laboral; no se observan diferencias sustanciales entre ambos grupos, lo que sugiere una percepción comparable de expectativas positivas en el entorno laboral.

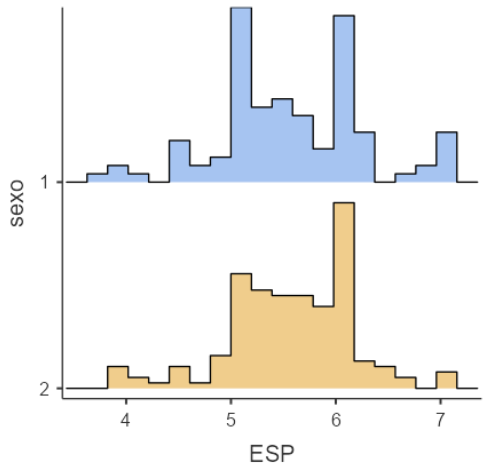
Figura 2 *Constructo Optimismo segmentada por sexo*



Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores

En la figura 3 se presenta la distribución del constructo esperanza (ESP) según sexo; cuyos resultados muestran que tanto hombres como mujeres concentran sus respuestas en los valores altos de la escala, lo que evidencia elevados niveles de esperanza laboral; cabe destacar que las mujeres presentan una ligera mayor concentración en los valores más altos, no se observan diferencias sustanciales entre ambos grupos.

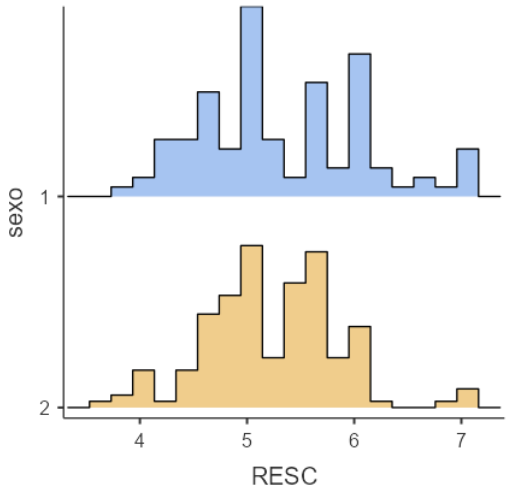
Figura 3 *Constructo Esperanza por sexo*



Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

En la figura 4 se muestra la distribución del constructo resiliencia (RESC) segmentada por sexo, donde se observa que los hombres presentan una concentración más marcada en valores medios-altos de resiliencia, en contraste, las mujeres exhiben una distribución más amplia, abarcando tanto valores bajos como altos de resiliencia, lo que indica mayor variabilidad interna en este grupo.

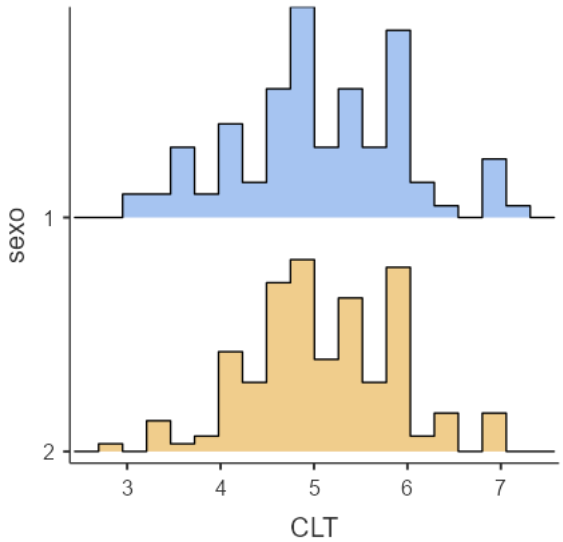
Figura 4 Constructo Resiliencia segmentada por sexo



Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

En la figura 4 se observa la distribución de la variable compromiso laboral (CLT) diferenciada por sexo, donde se observa que ambos grupos presentan una concentración predominante en valores medios-altos de compromiso, aunque con diferencias en la dispersión; respecto a los hombres tienden a agruparse en un rango más estrecho, lo que sugiere una percepción más homogénea de implicación laboral; por su parte, las mujeres exhiben una distribución más amplia, con presencia tanto en valores bajos como altos, lo que indica mayor variabilidad interna en su nivel de compromiso.

Figura 5 *Compromiso laboral del trabajador segmentado por sexo*



Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

Tabla 3

Estadísticas descriptivas de los datos

Estadísticas	AE	OPT	ESP	RESC	CLT
N	255	255	255	255	255
Media	5.91	5.47	5.57	5.27	5.10
Mediana	6.00	5.50	5.50	5.29	5.00
Desviación estándar	0.812	0.723	0.639	0.681	0.859
Asimetría	-0.778	-0.0918	-0.217	0.277	-0.00693
Error est. asimetría	0.153	0.153	0.153	0.153	0.153

Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

En la tabla 3 se presentan las estadísticas descriptivas, donde se observa que la autoeficacia alcanza la media más alta (5.91) y presenta una asimetría negativa pronunciada (-0.778), lo que indica que la mayoría de los individuos se perciben altamente eficaces, con una distribución sesgada hacia valores superiores. Por su parte, el optimismo y la esperanza muestran medias similares (5.47 y 5.57 respectivamente) y

distribuciones relativamente simétricas, lo que sugiere estabilidad emocional y expectativas positivas moderadas en la muestra.

En contraste, la resiliencia (5.27) y el compromiso laboral (5.10) presentan medias más bajas, siendo CLT la variable con mayor dispersión (desviación estándar de 0.859), lo que refleja una variabilidad significativa en el nivel de implicación laboral; la asimetría positiva en resiliencia (+0.277) indica una ligera concentración en valores bajos, lo que podría alertar sobre grupos con menor capacidad de afrontamiento. Estos resultados sugieren que, aunque los participantes mantienen niveles adecuados de autoeficacia y esperanza, existen diferencias importantes en la forma en que enfrentan la adversidad y se vinculan emocionalmente con el trabajo, lo cual es relevante para el diseño de intervenciones institucionales orientadas al fortalecimiento de competencias socioemocionales y motivacionales.

Tabla 4

Matriz de correlación de spearman

		AE	OPT	ESP	RESC	CLT
AE	Rho de Spearman	—				
	gl	—				
	valor p	—				
OPT	Rho de Spearman	0.491 ***	—			
	gl	253	—			
	valor p	< .001	—			
ESP	Rho de Spearman	0.507 ***	0.632 ***	—		
	gl	253	253	—		
	valor p	< .001	< .001	—		
RESC	Rho de Spearman	0.331 ***	0.487 ***	0.517 ***	—	
	gl	253	253	253	—	
	valor p	< .001	< .001	< .001	—	
CLT	Rho de Spearman	0.242 ***	0.498 ***	0.459 ***	0.544 ***	—
	gl	253	253	253	253	—
	valor p	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

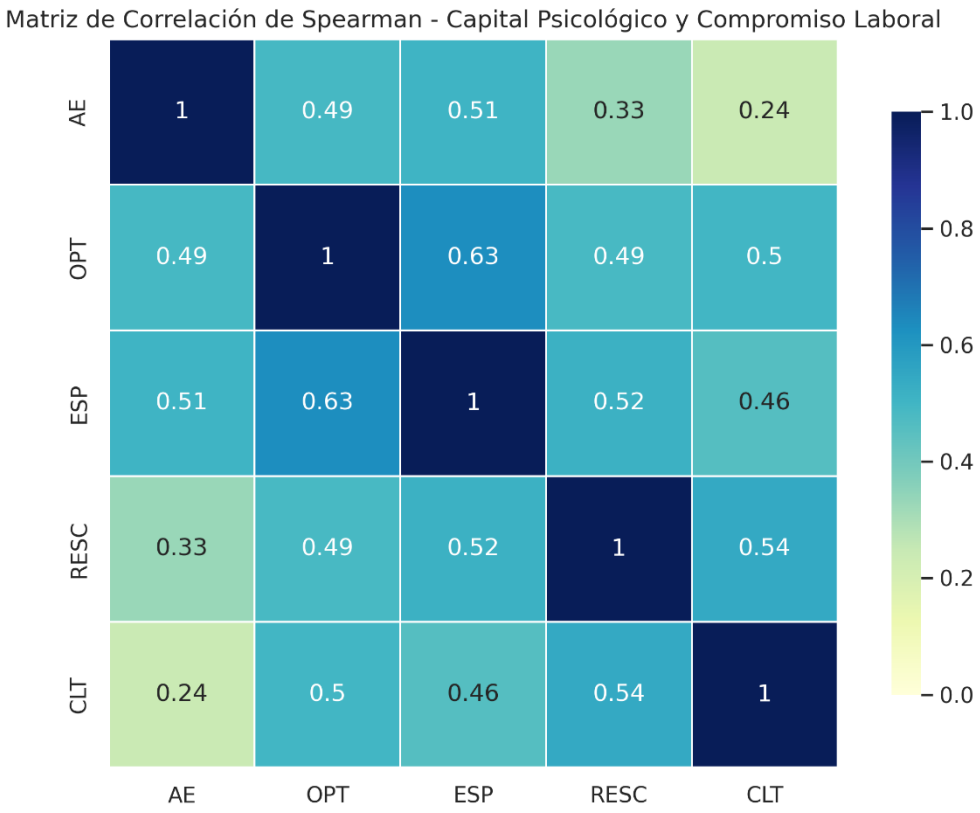
Nota: Datos procesados usando Jamovi obtenidos en la investigación de campo por los autores.

Con base en la matriz de correlación de Spearman que se observa en la tabla 4, se confirma que todas las dimensiones del capital psicológico —autoeficacia (AE), optimismo (OPT), esperanza (ESP) y resiliencia (RESC)— presentan correlaciones positivas y significativas con el compromiso laboral (CLT). La relación más fuerte se observa entre resiliencia y compromiso laboral ($\rho = 0.544$, $p < .001$), lo que indica que la capacidad de afrontar adversidades es un factor clave en la implicación emocional y conductual del trabajador. Le siguen el optimismo ($\rho = 0.498$), la esperanza ($\rho = 0.459$) y la autoeficacia ($\rho = 0.242$), todas con significancia estadística alta ($p < .001$), aunque con diferente magnitud.

Este patrón sugiere que el capital psicológico actúa como un conjunto de recursos personales que fortalecen el compromiso laboral, siendo la resiliencia y el optimismo los componentes más influyentes. La autoeficacia, aunque significativa, muestra una correlación más moderada, lo que podría indicar que la percepción de capacidad individual no siempre se traduce directamente en mayor vinculación laboral si no está acompañada de expectativas positivas y capacidad de recuperación emocional. En conjunto, estos resultados respaldan la importancia de diseñar estrategias institucionales que fomenten el desarrollo integral del capital psicológico para potenciar el compromiso del trabajador, especialmente en contextos de alta exigencia o cambio organizacional.

Figura 6

Mapa de calor de la correlación de las variables



En la figura 6 se muestra el mapa de calor de las correlaciones de spearman entre los constructos de la variable capital psicológico y la variable compromiso laboral; con

esta grafica se fortalece la evidencia la existencia de relación considerada entre los constructos resiliencia, optimismo y esperanza con la variable compromiso labora.

Discusión

Los resultados obtenidos muestran que todas las dimensiones del capital psicológico —autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia— se relacionan de manera positiva y significativa con el compromiso laboral. Este hallazgo respalda la propuesta de Luthans y Youssef-Morgan (2017), quienes conceptualizan el capital psicológico como un estado psicológico flexible que puede desarrollarse y gestionarse en las organizaciones. La correlación más fuerte se observa entre resiliencia y compromiso laboral ($\rho = 0.544$), lo que confirma lo señalado por los diversos autores como la Cuadra Peralta y Veloso Besio (2007): la resiliencia no solo es un mecanismo de defensa, sino una competencia proactiva que permite mantener el vigor y la continuidad operativa en entornos de alta presión. Asimismo, el optimismo ($\rho = 0.498$) y la esperanza ($\rho = 0.459$) muestran relaciones sólidas con el compromiso, lo que coincide con Schaufeli (2021) y Bakker & Albrecht (2018), quienes destacan que estos recursos motivacionales reducen la ansiedad y fortalecen la dedicación y absorción en el trabajo. La autoeficacia ($\rho = 0.242$), aunque significativa, presenta una relación más moderada, lo que sugiere que la confianza en la propia capacidad requiere complementarse con expectativas positivas y elasticidad emocional para traducirse en mayor implicación laboral.

En conjunto, los resultados confirman la sinergia del PsyCap como predictor integral del compromiso laboral, tal como lo plantea la literatura bajo el modelo HERO (Hope, Efficacy, Resilience, Optimism). La Teoría de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) de Schaufeli (2021) ayuda a explicar esta dinámica: los recursos personales actúan como mediadores que transforman las demandas del puesto en retos estimulantes, disparando el compromiso y protegiendo al trabajador del desgaste emocional. En términos de gestión administrativa, estos hallazgos sugieren que invertir en programas de fortalecimiento del PsyCap —por ejemplo, talleres de resiliencia, entrenamiento en autoeficacia y prácticas de liderazgo que fomenten la esperanza y el optimismo realista— puede convertirse en una estrategia clave para mejorar la retención del talento y la eficacia organizacional. Así, el capital psicológico se consolida como un recurso estratégico que no solo potencia el bienestar individual, sino que también genera ventajas competitivas sostenibles en contextos educativos y laborales.

Los resultados de Cuadra-Peralta y los obtenidos en tu investigación coinciden en destacar al capital psicológico como un predictor significativo de actitudes laborales positivas, especialmente del compromiso laboral. En ambos estudios, se observa que las correlaciones más fuertes se concentran en los componentes de esperanza, optimismo y resiliencia, mientras que la autoeficacia presenta relaciones más moderadas. En tu matriz de Spearman, la resiliencia destaca como el componente con mayor correlación con el compromiso laboral ($\rho = 0.544$), mientras que en Cuadra-Peralta, la esperanza ocupa ese lugar ($r = 0.45$). Esta diferencia puede explicarse por el contexto organizacional: mientras Cuadra-Peralta se enfoca en actitudes deseadas generales (satisfacción, compromiso organizacional, vitalidad), tu estudio se centra específicamente en el compromiso laboral

como estado afectivo-cognitivo, donde la resiliencia —como capacidad de recuperación ante la presión— cobra mayor relevancia.

Asimismo, ambos estudios coinciden en que la autoeficacia, si bien significativa, es el componente menos correlacionado con las actitudes deseadas. En tu caso, la correlación con compromiso laboral fue de $\rho = 0.242$, mientras que en Cuadra-Peralta fue de $r = 0.29$ con satisfacción laboral y apenas $r = 0.15$ con compromiso organizacional. Esto sugiere que la percepción de competencia personal no basta por sí sola para sostener el compromiso, a menos que esté acompañada de recursos motivacionales como la esperanza y el optimismo. En conjunto, los hallazgos refuerzan la idea de que el capital psicológico funciona mejor como constructo integrado, tal como lo plantea Luthans y Youssef-Morgan (2017), y que su impacto sobre el compromiso laboral depende del equilibrio entre sus dimensiones. Además, la consistencia entre ambos estudios valida el uso del capital psicológico como herramienta estratégica para fortalecer el bienestar y la implicación del trabajador, especialmente en entornos educativos y administrativos donde las demandas emocionales son elevadas.

Conclusiones

En el estudio se confirman que el capital psicológico es un recurso fundamental para explicar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. Las dimensiones de resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia se relacionan de manera positiva con la energía, la dedicación y la absorción en el trabajo, lo que demuestra que el bienestar psicológico de los colaboradores es un factor decisivo para la productividad y la permanencia en las organizaciones.

Se evidenció que la resiliencia y el optimismo son los componentes que más influyen en el compromiso laboral, ya que permiten enfrentar la presión y mantener una visión positiva frente a los retos. La esperanza también mostró una relación sólida, reflejando la importancia de contar con metas claras y rutas alternativas para sostener la motivación. En contraste, la autoeficacia, aunque significativa, tuvo un impacto más moderado, lo que sugiere que la confianza en las propias capacidades necesita complementarse con otros recursos emocionales para traducirse en mayor involucramiento.

El análisis comparativo de los resultados permite concluir que el capital psicológico funciona mejor como un constructo integrado, donde la interacción entre sus dimensiones genera un efecto sinérgico más potente sobre el compromiso laboral que cada componente por separado. Esta dinámica confirma que el desarrollo equilibrado de resiliencia, optimismo, esperanza y autoeficacia fortalece la disposición de los trabajadores a invertir energía en sus responsabilidades y a mantener un vínculo positivo con la organización.

Finalmente, el estudio aporta evidencia práctica para la gestión empresarial en Ecuador, mostrando que invertir en el fortalecimiento del capital psicológico no solo mejora el bienestar individual, sino que también genera beneficios organizacionales sostenibles. Las empresas que promueven programas de desarrollo emocional y motivacional logran mayor retención de talento, reducción de riesgos psicosociales y consolidación de una cultura corporativa resiliente, lo que se traduce en ventajas competitivas en un entorno de constante transformación. El compromiso laboral de los trabajadores se convierte en un motor directo de la productividad organizacional, ya que cuando los colaboradores se sienten identificados con los objetivos de la empresa, muestran mayor energía, dedicación y concentración en sus tareas

Referencias bibliográficas

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*(2), 127–152. https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207

Christofoli, V., & Sandro Quadros Weymer, A. (2023). A relação entre autoeficácia e reputação organizacional em organizações cooperativas The relationship between self-efficacy and organizational reputation in cooperative organizations. *Cadernos EBAPE.BR*, *21, n1*(Rio de Janeiro).

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, *22*(2). https://doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*(1), 339–366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, *68*(3), 237–277. https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6

Pascual, S. S., Arévalo-Manso, J. J., del Río Maroto, N., Cantón Álvarez, M. B., Sánchez, E. S. J., & Lázaro, M. M. C. (2019). Resilience, work engagement, and professional burnout among nursing staff; Resiliencia, compromiso laboral y agotamiento profesional en personal de enfermería. *Metas de Enfermeria*, *22*(5), 5–12. https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.22.1003081428

Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., & Viloria-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *27*(99). https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18

Ribeiro, C. N., Marcacini, S. F. B., Toffano, S. E. M., & Tavares, D. M. dos S. (2023). Avaliação da autoeficacia em idosos: uma revisão integrativa. *Saúde e Desenvolvimento Humano*, *11*(1). https://doi.org/10.18316/sdh.v11i1.9350

Salvador Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, *1*(35). https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107

Sánchez, C. D., & Almagiáb, E. B. (2017). Resilience and job satisfaction among teachers from public and private subsidized schools from the commune of Machalí; Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagogicos*, *43*(1), 75–86. https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005

Schaffner, J. A. (2006). Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. *ECONOMIC DEVELOPMENT AND CULTURAL CHANGE*, *55*(1), 242–245. https://doi.org/10.1086/505731

Socorro-Pérez, C., & Leal-Guerra, M. (2023). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, *8*(9). https://doi.org/10.35381/gep.v8i9.53

Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. M., & Meseguer-Depedro, M. (2016). The moderating role of resilience in situations of work role demands and self-perceived discomfort; El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercibido. *Revista Mexicana de Psicologia*, *33*(1), 61–70. https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85052389675&partnerID=40&md5=2666671e7bbcb14c9f06e050d8d08b11

Torner, C. S. (2024). Clima ético benevolente y autoeficacia laboral. La mediación de la motivación intrínseca y la moderación del compromiso afectivo en el sector eléctrico colombiano. *Lecturas de Economía*, *101*. https://doi.org/10.17533/udea.le.n101a352366

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional Yopan Fajardo. *Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, *11*(20).