



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“CAPITAL PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
UNA EMPRESA DEL RUBRO TEXTIL DE LIMA
METROPOLITANA”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Stefani Natalia Jara Avalos

Asesor:

Mg. Arturo Orbegoso Galarza

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A mí por demostrarme que la dedicación, el trabajo y el esfuerzo conlleva al éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el don de la inteligencia y la sabiduría.

A mi esposo por su amor y apoyo en los años de estudios.

A la Psicología Positiva por ser una corriente que estudia los aspectos positivos del ser humano.

A los investigadores que me enseñaron ciencia y forjaron en mí el conocimiento de la evidencia empírica.

*A todos los docentes que fueron parte de mi formación en la carrera y construyeron en mí los principios de
un conocimiento tan bello que estudia la naturaleza humana.*

*A mi asesor por enseñarme la disciplina del Comportamiento Organizacional y la existencia de las múltiples
variables que contempla el estudio de este campo.*

*A todas las personas que compartieron mi pasión, esfuerzo, dedicación y transformación constante de mi
persona como psicóloga.*

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	46
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factores según Herzberg.	28
Tabla 2 Distribución ocupacional de la muestra.	36
Tabla 3 Estadístico descriptivos y cargas factoriales de la escala de capital psicológico.....	38
Tabla 4 Estadístico descriptivos y cargas factoriales de la escala de satisfacción laboral.....	40
Tabla 5 Correlaciones entre Satisfacción Laboral y Capital Psicológico (con sus dimensiones)	42
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables (n = 119).	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Factores del Capital Psicológico.....16

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es identificar la relación que existe entre el capital psicológico (autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza) y la satisfacción laboral. El estudio es de diseño correlacional y participaron 119 colaboradores, pertenecientes a una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. Los datos fueron procesados en el programa R. Para el estudio se analizaron las correlaciones con el coeficiente de Pearson. Los resultados mostraron una correlación significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral ($r = .18$). Asimismo, las dimensiones de optimismo ($r = .23$), esperanza ($r = .16$) y resiliencia ($r = .14$) resultaron ser estadísticamente significativas con la satisfacción laboral. Sin embargo, no se halló el mismo resultado con el factor de autoeficacia ($r = .03$) que mostró no tener relación estadísticamente significativa con respecto a la satisfacción laboral.

Palabras claves: capital psicológico; satisfacción laboral; autoeficacia; resiliencia; optimismo; esperanza.

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the relationship between psychological capital (self-efficacy, optimism, resilience and hope) and job satisfaction. The study is of correlational design and 119 collaborators participated, belonging to a textile company in Metropolitan Lima. The data were processed in the R program. Correlations with Pearson's coefficient were analyzed for the study. The results showed a significant correlation between psychological capital and job satisfaction ($r = .18$). Likewise, the dimensions of optimism ($r = .23$), hope ($r = .16$) and resilience ($r = .14$) turned out to be statistically significant with job satisfaction. However, the same result was not found with the self-efficacy factor ($r = .03$), which showed no statistically significant relationship with respect to job satisfaction.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente, a nivel mundial las organizaciones buscan ser sostenibles y diseñan diversas estrategias competitivas a fin de mantenerse en el mercado global (Gil & Barcellos, 2011). El capital económico y el avance de las nuevas tecnologías no son suficientes para llevar al éxito a la organización. El capital humano en una organización es la parte fundamental para aplicar procesos y lograr objetivos (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo & Montoya-Serrano, 2013). Robbins y Judge (2017) analizaron la importancia del estudio de las variables dentro del campo organizacional, refirieron que la información que se tiene dentro de este ámbito es amplia debido a que el comportamiento organizacional se encuentra constantemente analizando los efectos de las conductas en las que se relaciona al individuo, grupo y estructura, su finalidad es hallar resultados y aplicar los hallazgos de dichos estudios en la organización. En esta área también se investiga las relaciones causa y efecto y todas las variables dentro del contexto como productividad, rotación, comportamiento ciudadano organizacional, satisfacción, talento humano (Rondón, 2016), competencias (Alles, 2005), motivación (Marin & Placencia, 2017), el estrés laboral, el burnout (Saltijeral & Ramos, 2015).

El avance de estudios en el comportamiento organizacional abarca múltiples variables Robbins y Judge (2017) y Luthans y Youssef (2007) proponen un nuevo reto en los estudios de esta área y es estudiar los aspectos positivos en la organización.

Las organizaciones de hoy en día buscan ser exitosas a nivel mundial. Una de las organizaciones que invierte en la mejora del desempeño y pone énfasis en el desarrollo del colaborador es Google. Esto le permite ser más competitiva y tener una mayor sostenibilidad a nivel mundial.

De acuerdo, al ranking mundial del Great Place To Work (2019) los resultados permiten conocer la conexión positiva que existe entre el empleado, la productividad y la buena experiencia de trabajo. Se ha evidenciado que mientras aumenta la satisfacción de los individuos, estos ofrecen un mejor servicio, una mejor creación de productos y se identifican con los objetivos de la organización. Al punto de generar una ventaja competitiva en el mercado y un valor económico frente a los competidores como resultado de aplicar estas buenas prácticas en su organización (Peteraf & Barney, 2003). Por ello, las compañías que velan por fomentar estas valiosas prácticas en los colaboradores deberían estar enfocadas en desarrollar y potenciar al individuo en resultados que oriente a aumentar la productividad (Lozano, 2007).

Es así, que la necesidad de generar una respuesta positiva en el colaborador permite a la organización ser más sostenible en el tiempo. Por ello, el Comportamiento Organizacional Positivo, empieza a generar estudios orientados a los nuevos comportamientos, la justicia organizacional, el comportamiento de ciudadanía organizacional, la confianza en la empresa, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el capital psicológico (Omar, 2015). Teniendo este último constructo la característica de estar abierto al desarrollo positivo, es decir que las fortalezas de los sujetos pueden ser medidas, desarrolladas

y gestionadas de manera eficaz en la mejora del desempeño (Luthans, 2002). Los factores que envuelven a este constructo se caracterizan por tener cuatro variables como la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. Además, el capital psicológico ha sido explorado con el bienestar en el trabajo (Polizzi & Claro, 2019), el comportamiento emprendedor (Lima, Nassif & Garcon, 2020), con la influencia de la carrera, (Silva & Andrade, 2019), el desempeño contextual (Rodríguez-Cáceres, Ramírez-Vielma, Fernández-Ríos & Bustos Navarrete, 2018), las actitudes deseadas (Cuadra-Peralta et al., 2018), la inteligencia emocional (Mellão & Dos Santos, 2013), la regulación emocional (Salessi & Omar, 2017), el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral (Olaniyan & Hystad, 2016).

Esta última variable, satisfacción laboral ha sido estudiada en diversos países del mundo. En el Perú la satisfacción laboral, ha tenido mayor diversidad de estudios, según el Registro Nacional de Trabajos de Investigación para el presente año 2020 se registró 979 estudios de tesis e investigaciones. Muchos de estos estudios han sido aplicados en diferentes rubros económicos. Sin embargo, el repositorio de tesis solo reporta que 4 investigaciones entre el 2016 y 2018. Han analizado a la satisfacción laboral en el rubro textil con las variables: cultura organizacional, clima organizacional y calidad de servicio al cliente. Además, solo 9 estudios se han generado para el capital psicológico durante el 2016 y 2020.

Existe la necesidad de generar evidencia empírica entre ambas variables. Debido a que el rubro textil es uno de los sectores que ha tenido un gran incremento económico en los últimos años 2010 - 2018. Sobre todo, en las exportaciones del país. Y en el crecimiento del Producto Bruto Interno PBI (Carrasco & Poblete, 2020).

El desafío de realizar esta investigación recae en la psicología organizacional disciplina que se encarga de estudiar las variables laborales y su relación con las personas en el ámbito del trabajo (Salanova, Llorens & Martínez, 2016).

Çetinkaya y Ünsever (2019) estudiaron la relación de los niveles de capital psicológico y la satisfacción laboral. Participaron en la muestra 289 trabajadores de la universidad Kırsehir Ahi Evran. Se adaptaron las escalas de satisfacción laboral de Weis, Davis, England y Lofguist adaptada al turco y capital survey PCQ-24. Se halló en los resultados una relación significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral. Además, la esperanza y el optimismo tuvieron significancia mientras que la autoeficacia y la resiliencia no presenta significancia.

Badran y Youssef-Morgan (2015) investigaron la relación del capital psicológico y la satisfacción. La muestra estuvo conformada por 451 trabajadores de 11 empresas de Egipto. Emplearon las escalas: esperanza de Snyder, amplitud de autoeficacia de Parker, resistencia de Block y Kremen, optimismo de Scheir, Shifren y Hooker y la de satisfacción laboral de Hackman y Oldham. Los resultados mostraron que el capital psicológico como constructo de orden superior se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Además, se encontró más varianza entre la satisfacción laboral y la autoeficacia, esperanza, optimismo; pero no con la resiliencia.

Kaplan y Bickes (2013) analizaron la relación del capital psicológico y la satisfacción laboral. En su muestra participaron 181 trabajadores de 7 hoteles de Turquía. Se aplicó el cuestionario del capital psicológico de Luthans y el

Cuestionario de satisfacción de Minnesota MSQ. Se hallaron en los resultados relación positiva y significativa de los factores autoeficacia y esperanza con la satisfacción laboral. Además, no se encontró relaciones significativas de los componentes resiliencia y optimismo en la satisfacción laboral.

Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007) estudiaron la relación del capital psicológico positivo con el rendimiento y la satisfacción laboral. En su muestra participaron 115 ingenieros y técnicos. Diseñaron el cuestionario del capital psicológico y utilizaron la escala de satisfacción de Hackman y Oldhman. Los resultados mostraron que el capital psicológico tiene una relación consistente con el desempeño y la satisfacción laboral. Además, se halló el capital psicológico como factor de según orden tiene mejor predicción con el desempeño y la satisfacción, que con los cuatro factores individuales.

Las investigaciones internacionales permiten afirmar que el capital psicológico ha sido estudiado con la satisfacción laboral en diferentes países. Se concluyó que el capital psicológico como constructo de orden superior tiene relación positiva con satisfacción laboral.

Por otro lado, en torno a los antecedentes que abordan a estas variables estudiadas en el Perú, Escobal (2016) estudió la relación entre la cultura organizacional y satisfacción laboral. Su muestra fue de 40 operarios de una empresa perteneciente al rubro textil. Este autor utilizó un cuestionario para analizar ambas variables. Los resultados permitieron concluir que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Soto (2016) analizó la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Participaron 104 trabajadores de una empresa de rubro textil de Lima. Se utilizaron encuestas y cuestionarios para evaluar la cultura organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados demostraron que ambas variables se relacionan significativamente.

Pérez (2018) estudió la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La muestra fue de 100 trabajadores de un consorcio textil de Lima. Se aplicó una encuesta de 36 ítems. Se encontró en los resultados que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Castillo (2016) investigó sobre la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de servicio al cliente. Su muestra estuvo conformada por 14 colaboradores de la organización textil de Jaén y 317 clientes externos. Se aplicó la escala SL-SPC y el cuestionario SERVQUAL. Los resultados permitieron comparar la relación directa de las variables.

En el Perú los estudios de tesis de administración han analizado a la satisfacción laboral con variables del campo organizacional: cultura, clima organizacional y calidad del servicio al cliente. Sin embargo, no se halló ningún estudio relacionado entre el capital psicológico y la satisfacción laboral.

Capital Psicológico

Antecedentes

La psicología positiva nace como un movimiento propuesto por Seligman (citado por Hervás, 2009) quien planteó estudiar los aspectos más positivos del ser humano. Con los años la psicología positiva se introdujo en varios campos. En el ámbito laboral se le conoce como comportamiento organizacional positivo POB. Fue introducido por Luthans (2002) quien refiere que el POB es el estudio y aplicación de las fortalezas en recursos humanos, este presenta una orientación positiva y las capacidades pueden llegar a ser medidas, desarrolladas para así optimizar el rendimiento dentro de una organización.

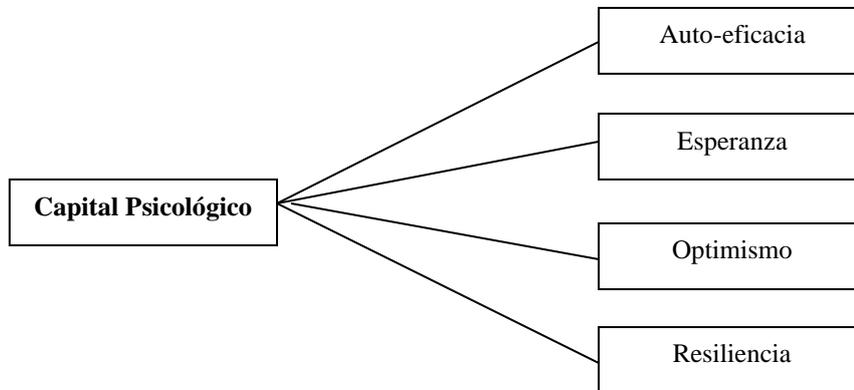
Es así que para introducir las variables a POB estas deben cumplir con criterios específicos: (1) tienen que poseer teoría, medición e investigación. (2) tiene que estar abierto al desarrollo. (3) tiene que tener un impacto en el rendimiento (Luthans & Avolio, 2009). Las variables que tienen este criterio: es la justicia organizacional, el comportamiento de ciudadanía organizacional, la confianza en la empresa, el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el capital psicológico (Omar, 2015). Peterson, Luthans y Avolio (citado por Cavus y Gokcen, 2015) mencionan que el capital psicológico o el capital psicológico positivo resalta a los enfoques positivos, sus significados y a los resultados. Estos refieren que el capital psicológico presenta una capacidad profunda que conlleva a la motivación, al procesamiento cognitivo, se orienta por el éxito y como resultado presenta

rendimiento en el trabajo. Wright (citado por Luthans, et al., 2007) albergan la propuesta de que cada componente del capital psicológico tiene cierta estabilidad en el tiempo a diferencia de los rasgos de personalidad. Por ello, está abierto al desarrollo (Luthans, et al., citado por Luthans, Youssef y Avolio, 2007) refiere que en comparación a los rasgos de personalidad que son dificultosos de cambiar, el sujeto puede desarrollarse a través de programas de formación y microintervenciones cortas. El capital psicológico es un constructo que cumple con dicha características y criterios positivos antes mencionado.

Definición

El capital psicológico conforma un estado psicológico positivo que posee la persona para desarrollarse en el entorno laboral y está conformado por cuatro factores: la autoeficacia, que denota la confianza necesaria que tiene el sujeto para lograr el éxito en las tareas difíciles; el optimismo, que se asocia a los pensamientos positivos también a los sucesos que ocurren en el presente y futuro; la esperanza, se manifiesta en la perseverancia de objetivos y metas que consigue el individuo de manera exitosa; y la resiliencia, nace de la fuerza para enfrentar la adversidad y permite a la persona recuperarse de las fatalidades y lograr el éxito (Luthans, et al., 2007).

Figura 1 Factores del Capital Psicológico (Luthans et al., 2007).



Los factores que componen el capital psicológico comparten un núcleo de orden superior que integra a la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza. Esta varianza compartida lo diferencia de otras variables organizacionales. Este constructo de orden superior, es decir es más potente cuando se mide en conjunto que cada factor por separado (Luthans, et al., 2007). Hobfoll (citado por Luthans & Youseef-Morgan, 2017) afirma que estos recursos producen una sinergia y son interactivos, de modo que no están aislados y no son independientes.

Luthans y Youseef-Morgan (2017) mencionaron que el capital psicológico cuenta con investigaciones que demuestran tener una mayor actuación: satisfacción, felicidad, compromiso, bienestar, creatividad e innovación. Además, estos autores encontraron que existen cincuenta y un estudios que amparan que el capital psicológico se relaciona con el desempeño y las actitudes deseables: satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar psicológico.

Autoeficacia

La autoeficacia es definida por Bandura (citado por Luthans, et al., 2007) como la seguridad que tiene una persona de asumir una tarea y cumplirla con confianza. Para Stajkovic y Luthans (citado por Luthans, et al., 2007) mencionan que la autoeficacia es la convicción que el individuo tiene de sus habilidades para movilizar y motivar los recursos cognitivos necesarios a fin realizar una tarea específica en un momento dado. La autoeficacia alta influye en la motivación las personas que tienen seguridad de sí mismas procuran mejorar su motivación. Estos sujetos eligen tareas desafiantes para potenciar su rendimiento y motivarse ante las dificultades y alcanzar sus metas en la organización (Cavus & Gokcen, 2015).

Bandura (citado por Ponce, 2016) propone cuatro principios para comprender la eficacia: (1) el dominio de la tarea, se realiza cuando el sujeto cumple con una labor exitosa si el individuo toma conciencia del dominio del trabajo incrementa la autoeficacia; (2) El aprendizaje vicario se establece en el sujeto cuando este observa a los demás realizar una labor exitosa; (3) la persuasión social se refiere al hecho de que los supervisores o pares expresen confianza y habilidades para realizar una tarea y dar un feedback positivo; (4) la estimulación psicológica y fisiológica se desarrolla cuando la eficacia es estimulada física y mentalmente, esto permite al sujeto crear un juicio que está apto para desempeñar la tarea.

Özkalp (citado por Cavus & Gokcen, 2015) refiere que la autoeficacia se relaciona con la creencia de habilidades y no con las competencias de las capacidades de los sujetos. Los individuos con eficacia presentan confianza en sí mismos pueden elegir y desarrollar diferentes modos de llegar al objetivo (Caprara & Cervone, citado por, Cavus & Gokcen, 2015). El meta análisis de Stajkovic y Luthans (citado por Azanza, Domínguez, Moriano & Molero, 2014) de la relación de la autoeficacia y el desempeño, estos autores refieren que a mayor nivel de autoeficacia el sujeto manifiesta un mayor desempeño en el trabajo.

Optimismo

El optimismo se describe como la manera de esperar el mejor resultado posible y esto conlleva a que influya positivamente en su salud física y mental, Apartando al sujeto de la depresión y desesperanza (Cavus & Gokcen, 2015). El optimismo es definido por Seligman (citado por Omar, 2015) en su teoría de atribución, los sujetos optimistas conciben atribuciones globales, internas y estables a los sucesos positivos. Y perciben que los eventos negativos son específicos, inestables y externos. Los optimistas distinguen de los sucesos buenos de la adversidad a diferencia de los pesimistas que se rinden ante cosas malas y tristes (Lopez & Snyder; Chang; citado por Cavus & Gokcen, 2015).

Asimismo, Luthans, et al., (2007) refiere que las personas optimistas son aquellas que experimenta hechos positivos, sucesos agradables para el futuro y comprende que las experiencias negativas provienen de acontecimientos transitorios

y externos que ocurren en un contexto específico. Además, menciona que un sujeto con alto optimismo es capaz de manifestar gratitud y reconocimiento a los elementos que contribuyeron a su éxito. También es capaz de valerse de las oportunidades y potencializar sus capacidades a fin de mejorarlos para el futuro. Además, en las épocas malas son capaces de evidenciar sus errores y aceptar que no pueden modificar la situación y continúan para adelante.

Investigaciones como las de Snyder (citado por Erkuş & Fındıklı, 2013) refiere que el optimismo afecta positivamente el desempeño de los sujetos en el trabajo. Youssef y Luthans (citado por Azanza et al., 2014) resaltan que el optimismo se relaciona con la satisfacción, rendimiento y felicidad.

Esperanza

La esperanza según Snyder, Irving y Anderson (citado por Snyder, 2002). Se percibe como un estado de motivación positivo que surge de una energía que dirige un objetivo y la capacidad de planificar alternativas para alcanzar la meta. Snyder (citado por Azanza et al., 2014) sostiene que la esperanza necesita de una interacción entre la agencia y las vías. La agencia es la motivación, determinación y creencia que tiene el sujeto de sus capacidades para lograr con éxito los planes. Las vías es la capacidad que tiene el sujeto de distinguir las alternativas que son más convenientes y apropiadas para alcanzar las metas. La esperanza es un instrumento que motiva a los sujetos a realizar y cumplir con los objetivos del trabajo (Cavus & Gokcen, 2015).

Snyder y Shorey (citado por Larson & Luthans, 2006) refieren que los líderes organizacionales deben crear ambientes de esperanza debido a que pueden influir en el sujeto a mejorar su capacidad para crear metas, caminos y alternativas en el trabajo. Salanova (citado en Cuadra-Peralta, et al., 2018) refirió, los individuos que manifiestan alta esperanza tienen motivación para alcanzar los objetivos y usan la planificación. Sin embargo, si dichos planes no funcionan estos sujetos tienen la capacidad de utilizar métodos alternativos para lograr sus objetivos.

Estudios refieren que la esperanza se relaciona con la satisfacción con la vida, la satisfacción laboral, el rendimiento y la motivación (Valle, Huebner, Suldo & Further; Luthans & Youssef; citado por, Cavus & Gokcen, 2015). Luthans (citado por Azanza et al., 2014) halló que la esperanza tiene relación positiva con el rendimiento laboral.

Resiliencia

La resiliencia es definida por Luthans (2002) en el ámbito laboral como la capacidad de recuperarse ante la adversidad, fracaso y conflicto, incluso de sucesos positivos provocando así el progreso y responsabilidad del sujeto. Las personas resilientes superan los periodos negativos y se adaptan a los cambios creativos para aplicarlos en su desempeño (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, citado por Erkuş & Fındıklı 2013).

Investigaciones como la de Masten y Reed (citado por Luthans et al., 2007) precisan que la resiliencia es una diversidad de acontecimientos que se identifica por presentar patrones de respuestas positivas ante una experiencia de riesgo. La capacidad de recuperarse ante eventos negativos tiene tres acciones; (1) activo, son las habilidades, competencias y capacidades que tiene la persona para predecir resultados positivos frente a los negativos; (2) factores de riesgo, son contextos inevitables que podrían tener resultados negativos pero si se afrontan son una oportunidad de crecimiento y (3) los valores fortalecen las creencias de un futuro mejor, eso ayuda a la persona a recuperarse de situaciones difíciles y adaptarse al cambio.

Los perfiles comunes de personas resilientes contienen: (1) que aceptan incondicionalmente la realidad de los hechos. (2) tienen una creencia profunda que respaldan sus valores arraigados de una vida significativa. (3) poseen habilidades para adaptarse a los sucesos significativos (Couto, citado por Azanza et al., 2014). Para que el capital psicológico conlleve al desarrollo, los sujetos no tienen que rendirse ante las dificultades y deben resistir y perseverar, de este modo este constructo de orden superior es más fuerte (Cavus & Gokcen, 2015).

Asimismo, la resiliencia es gestionada por los factores del capital psicológico: autoeficacia, esperanza y optimismo (Luthans et al., 2007). Peterson, Luthans y Avolio (citado por Cavus & Gokcen, 2015) menciona que existe sinergia en los constructos y cuando un factor se encuentra influenciado, es probable que los demás componentes también sean influenciados. Investigaciones (Luthans, citado por

Cuadra-Peralta et al., 2018) han encontrado que a nivel individual y organizacional la resiliencia muestra tener un gran impacto en el desarrollo y desempeño de las empresas en tiempos de inestabilidad. Asimismo, Matos, Neushotz, Quinn Griffin y Fitzpatrick (citado por Omar, 2015) hallaron que los niveles de resiliencia tienen correlación positiva con la satisfacción, compromiso y felicidad.

Satisfacción Laboral

Antecedentes

El experimento de Hawthorne de Elton Mayo (citado por Chiavenato, 2018) permitió ampliar el campo de estudio de las relaciones humanas. Durante 1927 y 1932 se realizó un experimento en la fábrica de Hawthorne el fin del estudio era analizar la relación entre la iluminación y la eficiencia de los trabajadores para medir su producción. Los resultados de investigación mostraron que no existía relación entre la iluminación y el rendimiento. Sin embargo, se observó que existía una variable psicológica. Tras varias fases del experimento se concluyó que las trabajadoras gustaban de sus actividades por: el ambiente desarrollo social, diversión. Además, la supervisión no era estricta y no había presiones lo que permitió un aumento en la satisfacción laboral.

Mas adelante el experimento se enfocó en examinar la organización informal y la organización formal concluyendo: (1) el nivel de producción aumenta por las

normas sociales y las expectativas grupales, (2) los sujetos actúan como miembros de grupo y no aislados, (3) cada grupo tiene creencias y esto se determina si el comportamiento del sujeto es aceptable. (4) la organización está determinada por grupos informales que tienen sus propias reglas de comportamiento, sanciones, valores, creencias y expectativas. (5) las relaciones humanas permiten comprender mejor a los trabajadores. En conclusión, el experimento de Hawthorne determinó el inicio de estudios de nuevas variables como: integración social, comportamiento social, necesidades psicológicas, organización informal, recompensas y sanciones, entre otras.

La teoría de Maslow (citado por Navarro, 2008) propone una jerarquía de necesidades. El menciona que el sujeto siempre está dispuesto a buscar satisfacciones para las necesidades que aún no están cubiertas. Maslow (Robbins & Judge, 2017) refirió que la jerarquía de las necesidades se clasifica en cinco escalones seleccionados de mayor a menor. (1) fisiológicas poseen hambre, sed, sexo y varias necesidades corporales, (2) seguridad aparecen en el cuidado y la protección. (3) Sociales se relacionan con el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad. (4) estima conciernen a la autonomía, logro, estatus, reconocimiento y atención. (5) autorrealización corresponde al crecimiento, desarrollo del potencia y autorrealización de la persona. Además, divide las necesidades en superiores e inferior. La superior satisface al sujeto de manera interna (sociales, estima y autorrealización). Las inferiores se satisfacen en el exterior (fisiológicas y seguridad).

Teorías

En la teoría de la satisfacción laboral existen diferentes definiciones de autores por ejemplo Herzberg, Mausner y Snyderman (citado por León & Sepúlveda, 1979). En sus estudios hallaron que la satisfacción y la insatisfacción provienen de distintas fuentes tanto internas como externas. Locke (citado por Guillén & Guil 1999) define a la satisfacción como un período placentero o positivo que deriva de las experiencias laborales que experimenta el sujeto dentro de una organización. Peiró (citado por Guillén & Guil 1999) mencionó que es una actitud generalizada del trabajo y esta corresponde a un modelo tridimensional de la actitud: cognitivo, afectivo y comportamental. Para Flórez (2008) la satisfacción se vincula al modo de cómo aprecia el sujeto el ambiente laboral. Robbins y Judge (2017) lo definen como la sensación positiva que se tiene del trabajo y nace de evaluar las particularidades donde se desarrolla el ambiente laboral.

Enfoques

La satisfacción también ha sido estudiada por varios autores en las últimas décadas se han investigado diferentes definiciones, enfoques, escalas y discusiones. Pujol-Cols y Dabos (2018) han propuesto los enfoques de la satisfacción laboral: el primer enfoque situacional nace después de la segunda guerra mundial. Refirieron que el situacionalismo se orientó a estudiar el ambiente laboral y la fuerza que ejerce este en las actitudes y el comportamiento de los sujetos (Campion, et al., citado por Pujol-Cols & Dabos 2018). Dentro de esta orientación Hackman y Oldhman (citado

por Pujol-Cols & Dabos 2018) formularon cinco dimensiones intrínsecas asociadas al trabajo; la variedad de habilidades, la identidad de la tarea, la significatividad de la tarea, la autonomía y la retroalimentación.

El segundo enfoque disposicional argumentó que los individuos presentan estados mentales inobservables y a esto se le conoce como disposiciones (Caspi, et al., citado por Pujol-Cols & Dabos 2018) los sujetos que presentan una emoción más positiva están dispuestos a desarrollar interpretaciones objetivas y esto conlleva a que se desenvuelvan de manera favorable (Weiss & Adler, citado por Pujol-Cols & Dabos, 2018). Los autores Judge, Bono y Locke (citado por Pujol-Cols & Dabos 2018). en su estudio manifestaron que existen cuatro rasgos disposicionales que ejercen un fuerte poder en la satisfacción laboral y está contemplado por la autoestima, la autoeficacia, el locus de control interno y la estabilidad emocional.

Facetas de la Satisfacción

Autores como Robbins y Judge (2017), Johns (citado por Flórez 2008) diferencian facetas de la satisfacción: la primera faceta es una predisposición que conlleva al sujeto a identificarse con características más comunes: condiciones de trabajo, supervisión, reconocimientos, pago, oportunidades, beneficios, compañeros de trabajo y políticas de la empresa. El segundo aspecto es la satisfacción general, aquí el sujeto evalúa las actitudes que muestra en las diferentes facetas de la organización. El individuo, suele responder a una pregunta que engloba y califica ¿qué tan satisfecho está con el trabajo? Estas facetas son esenciales debido a que la

calificación general no consume mucho tiempo y la suma de las facetas indica donde radican los problemas.

Variables Relacionadas

Robbins y Judge (2017) refirieron que la satisfacción y la insatisfacción han sido relacionados con resultados más específicos como: el desempeño demostró que los resultados apoyan la relación de estas variables y demuestran que las empresas que tienen sujetos más satisfechos resultan ser más eficaces que aquellos que presentan poca satisfacción en la organización (Ostroff, citado por Robbins & Judge, 2017). El Comportamiento Organizacional Socialmente Responsable COSR señala que los empleados que presentan mayor satisfacción están más propensos a involucrarse con la organización (Bateman & Organ, citado por Robbins & Judge, 2017). La Satisfacción con el cliente: los empleados que presentan mayor satisfacción tienen características de amabilidad, optimismo, responsabilidad y estos suele ser apreciado por los clientes de la organización (Bitner et al., citado por Robbins & Judge, 2017). El Ausentismo: los estudios demuestran una relación negativa con la satisfacción; sin embargo, la correlación es de moderada a débil (Locke, citado por Robbins & Judge, 2017). La Rotación se relaciona negativamente con la satisfacción y esta correlación es más fuerte que el ausentismo (Hom & Griffeth, citado por Robbins & Judge, 2017).

Tendencias

Asimismo, Halloran y Benton (citado por Flórez, 2008) relató que los niveles de satisfacción tienen una tendencia en la conducta de los sujetos y estos se relacionan con la edad, los años de experiencia, el nivel ocupacional de la persona y con los niveles que la persona ocupa en la empresa.

La edad se asocia con la satisfacción. El sujeto cuando inicia su vida laboral experimenta pocas exigencias y por lo tanto hay un alto nivel de satisfacción. Con los años su labor es más rutinaria y regularmente se experimenta mayores exigencias en el trabajo esto repercute en el decrecimiento del desempeño y la satisfacción. A los treinta años experimenta mejores niveles de satisfacción y a los sesenta años presenta un bajo desempeño y satisfacción debido al declive de sus capacidades al realizar su trabajo en la organización

Años de experiencia es otra tendencia, aquí el sujeto que inicia un trabajo al principio le parece interesante su labor porque las exigencias son leves. Por ello, presenta un buen desempeño y satisfacción alta. La experiencia se comporta igual que la edad. Si el sujeto cambia de trabajo al inicio se estará satisfecho, pero después de un tiempo se sentirá insatisfecho y esto puede llevarlo a cambiar de empleo.

Nivel ocupacional, se encontró que mientras mayor es el grado de complejidad de la labor del sujeto mayor es la satisfacción. En contraposición los sujetos con menor especialización en el trabajo obtienen un nivel más bajo de

satisfacción. Esto puede deberse a la relación que existe entre la cantidad percibida y el nivel ocupacional en se ubica.

Nivel de la empresa, este nivel es similar al ocupacional, se diferencia porque intervienen otros factores. Gerentes y profesionales tienen mayor autonomía en las actividades que realizan y en ellas encuentran refuerzos para satisfacer sus necesidades intrínsecas. A diferencia de un trabajador de nivel inferior.

Como se señaló anteriormente y para sustentar la teoría de esta investigación se eligió a Herzberg (2003) quien propuso la Teoría motivación higiene y demostró que lo contrario de la satisfacción es la no satisfacción laboral y lo opuesto de la insatisfacción es la no insatisfacción laboral. Su estudio ha sido replicado en dieciséis investigaciones que incluyeron muestras de diferentes países convirtiéndolo en una de las investigaciones más analizadas en el campo del trabajo. Este análisis aplicado en más de mil trabajadores dio como resultado factores que producen satisfacción y están diferenciados de los que producen insatisfacción.

Tabla 1

Factores según Herzberg (2003).

<i>Factores Higiénicos</i>	<i>Factores Motivadores</i>
Política de la empresa y administración	Logro
Supervisión	Reconocimiento
Relación con el supervisor	Trabajo en sí mismo
Condiciones de trabajo	Responsabilidad
Salario	Avance

Relación con los pares

crecimiento

Vida personal

Relación con los subordinados

Status

Seguridad

Nota: Factores Higiénicos, Factores Motivadores.

Los resultados demostraron que los elementos que contribuyeron a la motivación representan el 81% esto indica que los factores motivadores son el origen principal de la satisfacción: el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento. En el lado opuesto se observan a los elementos que contribuyeron en la insatisfacción en un 69% esto demuestra que los factores de higiene son la fuente principal de la insatisfacción: la política de la empresa y administración, la supervisión, la relación con el supervisor, las condiciones de trabajo, el salario, la relación con los pares, la vida personal, la relación con los subordinados, el status y la seguridad.

Robbins y Judge (2017) mencionan que los sujetos muestran su insatisfacción mediante cuatro respuestas: (1) Salida se muestra con el deseo o comportamiento de salir de la empresa. (2) Voz se exterioriza en el intento de mejorar las condiciones de compañía. (3) Lealtad se manifiesta por esperar pasivamente que las condiciones de la empresa mejoren. (4) Negligencia se evidencia al permitir que las condiciones laborales de la organización empeoren.

Además, la teoría de Herzberg (2003) propone que el trabajo debe tener como objetivo la efectividad de la persona. Por ello, el termino que propone, enriquecimiento laboral permite al individuo crecer psicológicamente. Esta propuesta permite que los cambios tengan una duración de un periodo largo en el tiempo.

1.2 Formulación del Problema

Debido al crecimiento económico del rubro textil en los últimos años. Se toma en cuenta la importancia de realizar el estudio en nuestro medio. Debido a que existe una gran cantidad de empresas en Lima Metropolitana que representan el 64.8 % del sector textil. Este rubro es por excelencia una de las actividades industriales que se desarrolla al ritmo de la situación económica nacional y mundial (Banco Central de Reserva del Perú, 2020). Además, en Lima Metropolitana Gamarra concentra la mayoría de locales y empresas del comercio textil (Maekawa, 2020).

Asimismo, este sector es el que genera más empleo en el país (Bahamonde, Ramos & Salcedo, 2018). Es por ello, que la presente investigación se enfoca en estudiar las variables del capital psicológico y la satisfacción laboral en el rubro textil a fin de conocer la relación en este sector. Por todo ello, en la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana?

Por otro lado, en el Perú no existen estudios de estas dos variables psicológicas en el rubro textil. Por eso, los resultados obtenidos en la presente investigación, permitirán:

A nivel teórico, aportar y generar conocimientos a la comunidad científica sobre la psicología organizacional, contribuyendo en la actualización de la teoría que imparte el capital psicológico con sus variables como: la autoeficacia, la resiliencia, la esperanza y el optimismo. Y de la satisfacción laboral en las organizaciones.

Asimismo, contribuirá en la práctica del área de recursos humanos, creando microintervenciones de capital psicológico y satisfacción laboral para los colaboradores y áreas de la organización orientados a desarrollar el potencial de los individuos.

Además, favorecerá a nivel social la toma de conciencia de las organizaciones sobre la importancia de las variables del comportamiento organizacional. Con el fin de generar estrategias y ventajas competitivas sostenibles en el tiempo que beneficiarán el rendimiento individual y grupal de los colaboradores en la organización.

En el Perú no existen estudios que hayan estudiado el capital psicológico y satisfacción laboral en el rubro textil. Lo que dificultaría el entendimiento de las mismas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Determinar la relación que existe entre la esperanza y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Determinar la relación que existe entre el optimismo y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Determinar la relación que existe entre la resiliencia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Determinar los niveles del capital psicológico en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Determinar lo niveles de la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

No existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

1.4.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Existe relación entre la esperanza y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Existe relación entre el optimismo y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Existe relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo (Montero & León, 2007) y de tipo no experimental (Kerlinger & Lee, 2002) debido a que dicho estudio busca hallar la relación entre las variables sin ser manipuladas.

Además, es correlacional (Ato, López-García & Benavente, 2013) puesto que se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos, esto permitirá utilizar algún coeficiente de correlación.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Para el presente estudio se utilizó la población de la organización. Según Ventura-León (2017) esta población es accesible. Por lo que, se consideró cómo población a todos los participantes de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. Además, el criterio de inclusión fue que los trabajadores pertenecieran a las diferentes áreas de la empresa y estuvieran laborando. El número total de trabajadores que laboraba para la organización fue de 119 individuos. Y no se excluyó a ningún participante de la organización (Ventura-León, 2017).

Además, las características de los trabajadores que participaron en el estudio. 69 eran mujeres y 50 hombres. Con edades que van entre los 18 hasta los 65 años. Asimismo, estos colaboradores pertenecían a las diferentes áreas de la empresa. Asimismo, en la tabla 2 se observa que el 61.34% pertenece al nivel de operarios, el 16.81% tiene el nivel de asistentes, el 15.13% pertenece al nivel administrativo y el 6.72% corresponde al nivel de ejecutivos.

Tabla 2

Distribución ocupacional de la muestra

Nivel Ocupacional	n	%
1. Ejecutivo	8	6.72
2. Administrativo	18	15.13
3. Asistente	20	16.81
4. Operarios	73	61.34

Nota: Niveles ejecutivo, administrativo, asistente y operario.

2.3. Instrumento

Capital Psicológico (CapPsi)

La escala del Capital Psicológico conocido como CapPsi fue diseñada y validada por Omar, Salessi y Urteaga (2014) en Argentina. Compuesta de 4 factores y 16 ítems.

El CapPsi fue validado por el criterio de 7 jueces expertos en el área organizacional y de conocimiento en psicometría. Los expertos calificaron al CapPsi aplicando la metodología sencilla de la V de Aiken (1980). Además, analizaron los ítems considerando tres criterios esenciales: relevancia, representatividad y claridad. La V de Aiken (1980) cuantifica la validez del ítem en base al criterio de jueces y la magnitud que abarca el puntaje corresponde a valores que van de 0.00 a 1.00. El resultado del CapPsi fue perfecto 1:00. Esto indicó que los jueces estuvieron de acuerdo con respecto a la puntuación del criterio evaluado (Aiken, 1985).

Asimismo, el CapPsi fue aplicado a un grupo piloto. En el que participaron 10 trabajadores pertenecientes a la muestra de estudio. Aquí, se les indicó a los sujetos que reconozcan los ítems en los que tenían duda, poca comprensión y dificultad en lectura de las preguntas. El fin de este procedimiento fue determinar la claridad de los ítems. Como resultado no se tuvo que modificar ningún dato de la escala del CapPsi.

Además, se realizó un análisis factorial confirmatorio. Se encontró que los índices de ajuste mostraron un modelo de cuatro factores que se ajustó adecuadamente a la escala. Asimismo, todas las cargas factoriales fueron mayores a .40 y tuvieron valores de .46 y .81. Por otro lado, la confiabilidad de las dimensiones se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se observó que la resiliencia $\alpha = .71$, la autoeficacia $\alpha = .80$ y esperanza $\alpha = .75$ tuvieron valores superiores. A

excepción de la del Optimismo, que presentó un valor de $\alpha = .69$ ligeramente por debajo del punto de corte señalado (Tabla 3).

Tabla 3

Estadístico descriptivos y cargas factoriales de la escala de capital psicológico

Ítem	M	DE	Rango	Cargas factoriales			
				Resiliencia	Optimismo	Autoeficacia	Esperanza
CP_1	3.95	0.96	2-5	.57			
CP_2	4.50	0.64	3-5	.46			
CP_3	4.32	0.69	3-5	.63			
CP_4	4.55	0.72	1-5	.74			
CP_5	4.52	0.77	1-5		.58		
CP_6	4.50	0.65	2-5		.63		
CP_7	4.50	0.76	2-5		.69		
CP_8	3.43	1.03	1-5		.47		
CP_9	4.31	0.72	2-5			.67	
CP_10	3.61	1.04	1-5			.60	
CP_11	4.08	0.88	1-5			.75	
CP_12	4.19	0.82	2-5			.81	
CP_13	4.37	0.90	1-5				.65
CP_14	4.23	0.98	1-5				.55
CP_15	4.42	0.68	2-5				.68
CP_16	3.91	1.04	1-5				.74
Coefficiente alfa				.71	.69	.80	.75

Escala breve de satisfacción laboral (WCW)

La escala breve de satisfacción laboral (WCW, por sus siglas en inglés) fue diseñada por Warr, Cook y Wall (1979). En el Perú el WCW fue adaptado por Boluarte y Merino (2015) tomando como referencia la versión de Warr et al., (1979) para ser replicado en el modelo de Cooper et al., (1989). Se administró el instrumento a 96 trabajadores de salud. Asimismo, se eliminaron 8 datos que estaban incompletos. Quedando una muestra de 88 individuos. A todos los trabajadores se le administró la escala con la versión de 16 ítems WCW para ser comparado con el modelo de los 10 ítems de Cooper.

El resultado de la adaptación de la escala WCW de los autores Boluarte y Merino (2015). Presenta validez de análisis factorial confirmatorio AFC que da como resultado una estructura unidimensional que tiene 10 ítems que se relacionan con la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca con respuestas MI = Muy Insatisfecho(a), IN = Insatisfecho(a), MOI = Moderadamente Insatisfecho(a), MOS = Moderadamente Satisfecho(a), S= Satisfecho (a), MS = Muy Satisfecho.

Además, para la escala se realizó un análisis factorial confirmatorio para la satisfacción laboral, en el que se halló un buen ajuste para el modelo unifactorial. Asimismo, las cargas factoriales estuvieron por encima de .50. encontrándose valores de .60 hasta .76. El coeficiente alfa Cronbach indicó que el grado de fiabilidad de las puntuaciones fue bueno, por encima de $\alpha = .80$ (Tabla 4).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos y cargas factoriales de la escala de Satisfacción laboral

Ítem	<i>M</i>	<i>DE</i>	Rango	Carga factorial
SAT_1	3.89	1.24	1-6	.68
SAT_2	3.74	1.39	1-6	.75
SAT_3	4.45	1.20	1-6	.60
SAT_4	3.79	1.32	1-6	.76
SAT_5	4.07	1.32	1-6	.63
SAT_6	4.47	1.12	1-6	.70
SAT_7	4.39	1.22	1-6	.75
SAT_8	4.20	1.18	1-6	.72
SAT_9	3.76	1.24	1-6	.67
SAT_10	3.87	1.28	1-6	.61
Coefficiente alfa				.89

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Ambas escalas se utilizaron como técnicas de recolección de datos. Se aplicaron en horario de trabajo y en las diferentes áreas de la empresa. Junto al consentimiento informado. Posteriormente, se recolectó las 119 pruebas de los participantes. Luego, se procedió a integrar los datos al MS Excel versión 2017. Además, los resultados estadísticos fueron procesados en el programa R.

Para la presente investigación se consideró la naturaleza de ambas variables que es numérica. Luego se procedió a realizar el análisis de la relación entre el capital psicológico con sus dimensiones y la satisfacción laboral. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Se calcularon los intervalos de confianza al 95%. Asimismo, se halló el p valor. Se estimó el coeficiente de determinación (r^2) para determinar la varianza compartida de ambas variables.

Además, para determinar los niveles del capital psicológico y la satisfacción laboral. Ambos baremos fueron contruidos con base en la puntuación típica penta, análogo a los estandinos. Para la presente investigación los datos fueron divididos en cinco intervalos.

2.4.Procedimiento

Se elaboró una carta de solicitud dirigida a la Gerencia General de la empresa del rubro textil elegida para la investigación. Se adjuntó los datos correspondientes para el proyecto de investigación, con el fin de obtener los permisos se seleccionó la población y para aplicar los instrumentos. Al tener la autorización de la empresa se procedió a coordinar las fechas para la aplicación de las pruebas.

Se informó a los colaboradores sobre la participación voluntaria en la presente investigación. Esto consistió en exponerle a los trabajadores la confidencialidad y la

discreción de los datos. Asimismo, las personas tuvieron la libertad de elegir si decidían participar en el estudio.

Los datos reservados y el consentimiento informado fue el documento que respaldó el permiso de cada uno de los participantes. Una vez recolectadas las pruebas se procedió hallar los resultados. No se manipuló ningún dato. Cumpliendo así con de la ética de la investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

El objetivo del estudio es hallar la correlación entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral. Se presentan el análisis correlacional y análisis descriptivo.

Análisis correlacional

Tabla 5

Correlaciones entre Satisfacción laboral y Capital psicológico (con sus dimensiones)

Variable	<i>r</i>	95% IC	<i>p</i>	<i>r</i> ²
Capital psicológico	.18	[.00, .35]	.050	.03
Resiliencia	.14	[-.04, .31]	.130	.02
Optimismo	.23	[.05, .39]	.013	.05
Autoeficacia	.03	[-.15, .21]	.708	.00
Esperanza	.16	[-.02, .33]	.080	.03

Nota: IC = Intervalo de confianza.

La tabla 5 presenta el análisis correlacional entre el capital psicológico y la satisfacción laboral, se observó que existe una relación directa, aunque el tamaño del efecto fue pequeño. Asimismo, la correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión de optimismo resultó estadísticamente significativa y en sentido directo. Siguiendo los criterios planteados por Cohen (1988). El tamaño del efecto para la resiliencia, optimismo y esperanza fue pequeño ($r > .10$). A excepción de la autoeficacia, que fue trivial o nulo ($r < .10$).

Análisis descriptivo

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables (n = 119)

Variable	n	%
Satisfacción laboral		
Muy bajo	10	8
Bajo	28	24
Promedio	40	34
Alto	38	32
Muy alto	3	2
Capital psicológico		
Muy bajo	8	7
Bajo	21	18
Promedio	44	37
Alto	45	38
Muy alto	1	0

Nota: Niveles muy bajo, bajo, promedio, alto, muy alto.

En la variable satisfacción laboral, se observó que la mayoría de los participantes se ubicó en el nivel promedio 34%, en tanto que, el 32% de trabajadores se encontró en la categoría alto, seguido del 24% que pertenecía al nivel bajo, el 8% estuvo en el nivel muy bajo, dejando en la categoría bajo únicamente al 2%. Por otro lado, en la variable capital psicológico, el porcentaje de trabajadores que se ubicó en la categoría alto llegó al 38%, en la categoría medio se mostró el 37%, mientras que, en la categoría bajo se halló al 18%, en la categoría muy bajo 7%, bajo no se observó ningún caso 0% (tabla 6).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación del capital psicológico y la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. En los resultados generales se evidencia el capital psicológico tiene relación significativa con la satisfacción laboral $r = .18$. Asimismo, las dimensiones de optimismo ($r = .23$), esperanza ($\rho = .16$) y resiliencia ($r = .14$) mostraron una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, la autoeficacia ($r = .03$) no tiene relación significativa con satisfacción laboral.

Además, se observó que los niveles de capital psicológico se distribuyen de la siguiente manera: el 38% de los sujetos presentaron una categoría alta, el 37% categoría promedio, el 18% categoría baja, el 7% categoría muy baja, y el 0% muy alto. En la satisfacción laboral se observó: 34% presentó un nivel promedio, 32% solo un nivel alto, el 24% tiene un nivel bajo, el 8% solo presentó un nivel muy bajo y el 2% presentó una categoría alta.

Las investigaciones de Luthans, et al., (2007) Kaplan y Bickes (2013) Cuadra- Peralta et al., (2018) y Erkus y Findikli (2013) demuestran que el capital psicológico como constructo de orden superior tiene relación significativa con la satisfacción laboral, Asimismo, existen estudios como: Çetinkaya y Ünsever, 2019;

Badran y Youssef-Morgan, 2015; Zeynel 2018 y Kaplan y Bickes, 2013 comprueban que cuando se relacionan las dimensiones del capital psicológico por separado no todos los factores presentan relación directa con la satisfacción laboral. Luthans y Youssef-Morgan (2017) mencionan: lo que es positivo en una cultura puede ser diferente para otra. Asimismo, Avey (citado por Luthans & Youssef-Morgan, 2017) en su metaanálisis menciona que los resultados del capital psicológico no son iguales en todos los contextos.

Avey (citado por Luthans & Youssef-Morgan, 2017) en su metaanálisis halló que el capital psicológico se relaciona fuertemente con organizaciones pertenecientes al sector servicio en comparación con las empresas que pertenecen al sector industrial. Según Akçay (2012), quien estudió la relación del capital psicológico y la satisfacción laboral, concluye que las condiciones rígidas, el esfuerzo físico, la labor rutinaria y el salario conllevan a una manifestación de insatisfacción en el trabajo.

Por otro lado, cuando se relaciona al optimismo ($r = .23$), la esperanza ($r = .16$) y la resiliencia ($r = .14$) con la satisfacción laboral presentan relación significativa. Estos resultados similares se encuentran en la investigación de Zeynel (2018) este autor halló que las variables optimismo, esperanza relacionan con la satisfacción interna y resiliencia con los factores externos. Çetinkaya y Ünsever (2019) determinaron que el efecto de las variables de esperanza y optimismo presentan relación significativa con la satisfacción laboral. Se atribuye que la esperanza es una fuente intrínseca y motivadora en entornos organizacionales (Luthans et al., citado por Badran & Youssef-Morgan 2015).

Sin embargo, la autoeficacia ($r = .03$) no presenta relación significativa con la satisfacción laboral. Investigaciones como la de Çetinkaya y Ünsever (2019) se encontró que la autoeficacia no tiene un gran efecto con la satisfacción laboral. Además, Zeynel (2018) en su estudio indicó que la autoeficacia es una variable que tiene poca significancia. Sin embargo, en conjunto con los otros factores, esta afecta a la satisfacción laboral de modo significativo. Cavus y Gokcen (2015) señalan que una alta autoeficacia influye en los colaboradores influye en la motivación las personas. Estos los hace sentir más seguros de sí mismas. Además, estos sujetos eligen tareas desafiantes para potenciar su rendimiento y motivarse ante las dificultades y alcanzar sus metas en la organización. No se observó en la población de estudio que presentaran autoeficacia. Al contrario, existían sanciones cuando el operario se equivocaba en la producción. Esto puede manifestar en el sujeto baja autoeficacia al momento de realizar su trabajo en la organización.

Este estudio no es generalizable para otras investigaciones. Sin embargo, a nivel teórico esta investigación generó un aporte en el conocimiento de estas variables psicológicas en el rubro textil. Asimismo, señaló diversas variables que pertenecen al POB y que pueden ser estudiadas en nuestro contexto. Sobre todo, en el área de recursos humanos de dicha empresa.

A nivel práctico, recomienda analizar factores motivadores a fin de aumentar la satisfacción laboral. Asimismo, se debería implementar microintervenciones del capital psicológico. El no solo se vería reflejado en el ámbito laboral. este traspasaría

otras áreas: personal, familiar, social. Además, que estas variables serían sostenibles en el tiempo.

Por otro lado, a nivel social esta investigación conlleva a la toma de conciencia de las empresas del rubro textil. Sobre todo, cuando este sector está en crecimiento económico. Además, de ser uno de los rubros que genera más empleo en el país (Bahamonde, Ramos & Salcedo, 2018). La preocupación de estas empresas recae en la inversión de maquinarias y equipos (Pérez, Rodríguez, & Ingar, 2010). Por lo que, estarían dejando de lado invertir en el recurso humanos. Siendo esta una de las partes más esenciales para el buen funcionamiento de la organización.

Una de las limitaciones de la presente investigación radica en el uso de las escalas. La escala del capital psicológico los ítems están fijados en aspectos internos y cualidades que tiene el sujeto. Asimismo, el factor autoeficacia al no presentar una relación significativa. Debe ser analizado a profundidad a fin que esta dimensión debe ser estudiada más en el ámbito laboral. Sin embargo, la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (1979) presenta bidimensionalidad en otros países. Para el presente estudio se halló unidimensionalidad del constructo. En el Perú Boluarte (2014); Boluarte y Merino (2015) y Arias, Rivera y Ceballos (2017) también hallaron unidimensionalidad en esta variable. Por ello, se recomienda revisar las propiedades psicométricas de la escala antes de ser aplicada.

Otra de las limitaciones es la elección de la población. Para el presente estudio se tenía conocimiento de la heterogeneidad de la población. Así como de los diferentes

niveles de ocupacionales en los trabajadores. Por lo que, se concluye que se debe seleccionar mejor la población a fin de tener un mejor análisis en el estudio.

4.2 Conclusiones

Para la presente investigación se concluye lo siguiente que existe relación estadísticamente significativa entre el capital psicológico y la satisfacción laboral. Asimismo, los factores de esperanza, optimismo y resiliencia presentan relación con la variable de satisfacción laboral. Sin embargo, no existe relación estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral.

Asimismo, los niveles de satisfacción laboral se reportaron que 51% se ubicó en la categoría promedio, el 42% en la categoría alta y un 7% en la categoría bajo. El capital psicológico se encontró que 87% se ubicó en la categoría alto, el 13% en la categoría medio y un 0% en la categoría bajo.

REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and psychological measurement*, 40(4), 955-959. <https://doi.org/10.1177%2F001316448004000419>
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and psychological measurement*, 45(1), 131-142. <https://doi.org/10.1177%2F0013164485451012>
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140. <https://bit.ly/2JxHn6V>
- Alles, M. A. (2005). *Gestión por competencias* (2ª ed.). Granica. <https://bit.ly/2JxI9Rn>
- Arias, W., Rivera, R., & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Positive psychological capital. Validation of the Spanish version of the PCQ questionnaire. *Anales de Psicología /Annals of Psychology*, 30(1), 294-301. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.1.153631>

Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3) 354-370. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0176>

Bahamonde, I. S., Ramos, M. N., & Salcedo, G. R., (2018). *Factores críticos de éxito para la profesionalización en las medianas empresas del sector textil de Lima-Perú* (Tesis de Maestría). Universidad Esan. <https://bit.ly/2Gy3NUF>

Banco Central de Reserva del Perú (2020 agosto). <https://www.bcrp.gob.pe/>

Bayona, H., & Guevara, L. (2019). O Capital Psicológico Positivo e a sua Relação com Comportamentos Discricionários em Trabalhadores de Lima, Peru. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1),49-64. <https://dx.doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>

Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84. <https://bit.ly/2IdMhVW>

Boluarte, A., & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.
<https://bit.ly/3k0wmI3>

Carrasco, K. & Poblete, A. G., (2020). *Sector textil: impacto del tratado de libre comercio Perú-China en el crecimiento económico peruano en el periodo 2010-2018* (Tesis de Pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. <https://bit.ly/3exDpHa>

Castillo León, J. M. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con la calidad de servicio al cliente de la empresa textiles y costuras SAC, Jaén-2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/2JB9XnX>

Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244-255.
<https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>

Çetinkaya, F. F., & Ünsever, M. O., (2020). Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 137-158. <https://doi.org/10.18037/ausbd.700340>

Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/2U1jtTf>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2a ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Contreras, E. (20 de octubre del 2020). Conoce el perfil del trabajador peruano. *RPP Noticias*. <https://bit.ly/34Z2uHz>

Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298(6670), 366-370. <https://doi.org/10.1136/bmj.298.6670.366>

Cuadra-Peralta, A., Tapia, Ó., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Barrios, J., Pineda, C., & Guerra, I. (2018). CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU RELACIÓN CON LAS ACTITUDES DESEADAS. *Interciencia*, 43(11), 758-762. <https://bit.ly/32hHhqO>

Cueva, E., Oliden, R. E., & Vargas, J. (2017). *Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/621855>

Erkuş, A., & Findıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2), 302-318.

Escobal, H. (2016). *Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en la Empresa de Confecciones Textiles “Jeans Lennys” San Martin De Porres–2016* (Tesis de Pregrado) Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/2IdJKeo>

Flórez, R. D. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico.

Franco, A. P., & Ñopo, H. (2018). Ser joven en el Perú: educación y trabajo. <https://bit.ly/2I8iI8d>

Gil, A. M., & Barcellos, L. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*, 20(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=391/39121262007>

Great Place To Work (2020, agosto 29). Defendiendo los mejores lugares para trabajar... del mundo. <https://bit.ly/38dAIco>

Guillén, C., & Guil, R. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (1ª ed.). McGraw-Hill. <https://bit.ly/3oXTuKW>

Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 23(3), 23-41. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27419066003.pdf>

HERZBERG, F. (2003). Una vez más como motiva a sus empleados. *Harvard Business Review. Special issue, Enero*, 87-96. <https://bit.ly/34YPUIz>

Huarca, P. A., & Ruiz, K. J. (2016). Satisfacción laboral y bienestar psicológico en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector Minero en Arequipa. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional San Antonio, Arequipa.

Kaplan, M., & Biçkes, D. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics*, 20(2), 233-242. <https://bit.ly/3oXKtRU>

Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(1), 45-62. doi:10.1177/10717919070130010701

León, F. R., & Sepúlveda, M. P. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80501106.pdf>

Lima, L. G., Nassif, V. M., & Garçon, M. M. (2020). O Poder do Capital Psicológico: A Força das Crenças no Comportamento Empreendedor. *Revista de Administração*

Lozano, L. (2007). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. (60), 147-164.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n60.2007.409>

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*. 33(3), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>

Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & 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>

- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The “point” of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 291-307. <https://doi.org/10.1002/job.589>
- 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>
- Maekawa, C. D. (2013). *Internacionalización de las micro y pequeñas empresas (mypes) textiles. Estudio empírico de las mypes textiles en Lima Metropolitana*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://bit.ly/3kYgwyO>
- Marin, H. S., & Placencia M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11. <https://bit.ly/3esrI4b>
- Mellão, N., & Dos Santos L. (2013). The relation between emotional intelligence and psychological capital of employees. *International Journal of Developmental and*

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852173040.pdf>

Montero, I. & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of clinical and Health psychology*, 7(3), 847-862. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33770318.pdf>

Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. *Revista de la Construcción*, 7(2), 17-29. <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127612584002.pdf>

Olaniyan, O. S., & Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 163-171. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>

Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 1(2), 72-80. <https://bit.ly/32fLwTx>

Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323. <https://bit.ly/32h2WiR>

- Orbegoso, J. A. (2019). *Capital psicológico y adaptación a la vida universitaria en estudiantes del I ciclo de la Universidad Señor de Sipán* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3jYZJKR>
- Pérez, V., Rodríguez, C., & Ingar, B. (2010). Sector textil del Perú. *Reporte Financiero CENTRUM Bunkenroad Latinoamérica (Perú)*(Septiembre), 2. <https://bit.ly/356Tws9>
- Perez, J. L. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el consorcio textil Vianny SAC, San Juan de Lurigancho–2018* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/38fhDGN>
- Peteraf, M. A., & Barney, J. B. (2003). Unraveling the resource-based tangle. *Managerial and decision economics*. 24(4), 309-323. <https://doi.org/10.1002/mde.1126>
- Polizzi, A., & Claro, A. (2019). O impacto de bem-estar no trabalho e capital psicológico sobre intenção de rotatividade: um estudo com professores. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. 20(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190064>
- Ponce, J. C. (2016). Evaluación de una práctica para el desarrollo del Capital Psicológico. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 12(34), 4-25. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593001.pdf>

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.
<https://dx.doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Registro Nacional de Trabajos de Investigación (2020, setiembre).
<http://renati.sunedu.gob.pe/>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017) *Comportamiento Organizacional* (17a ed.). Pearson Education.

Rodríguez-Cáceres, C., Ramírez-Vielma, R., Fernández-Ríos, M., & Bustos-Navarrete, C. (2018). Psychological capital, contextual performance, and social support at work in primary health. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 123-133. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a15>

Rondón, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165. <https://bit.ly/3oXQu0V>

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916004_2.pdf

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista colombiana de Psicología*, 26(2), 329-345. <https://dx.doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651>

Salessi, S., & Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología (Natal)*, 22(1), 89-98. <https://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20170010>

Saltijeral, M. T., & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud mental*, 38(5), 361-369. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2015.049>

Silva, M. Z., & Andrade, A. L., (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55-67. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105>

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01

Soto, D. V. (2016). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Textil Espain & Espinoza SAC San Juan de Lurigancho, 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/2I9ZSxw>

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=en.

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Zeynel, E. (2018). AKADEMİSYENLERDE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİRE ARAŞTIRMA. *Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences*, 31(1), 454-482.
<https://sbedergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/343/files/2018-21-11092018.pdf>

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Carta de permiso.

Carta de permiso

Breña, lunes 15 de Octubre del 2018

Estimado Señor:

Ríos Flores Ángel Reinaldo
Gerente General
Ríos & Hnos SAC

Presente. –

Me pongo en contacto con usted para comunicarle mi interés en realizar durante el mes de setiembre una investigación en el marco de mi Tesis de licenciatura, que tiene como título *“Capital Psicológico y Satisfacción laboral de una empresa del rubro textil.”*

El objetivo central de esta tesis es determinar la relación que existe entre el Capital Psicológico y la Satisfacción Laboral dando a conocer a la comunidad científica una propuesta concreta de trabajo sobre este tema, así como la relevancia que tiene este estudio en la actualidad.

En el proceso de elaboración del informe de investigación se guardará en todo momento la privacidad necesaria para salvaguardar la identidad de los sujetos estudiados.

Por todo ello, solicitamos su autorización para desarrollar este estudio y poder contar con su colaboración, así como con la del resto de los colaboradores, para el desarrollo de esta investigación, en lo que pudiese resultar necesario.

Sin otro particular, le saluda atentamente

Stefani Jara Avalos
Universidad Privada del Norte.


RIOS & HNOS S.A.C.
ANGEL R. RIOS FLORES
GERENTE GENERAL

ANEXO n.º 2. Escala de Capital Psicológico.

CAPPSI

Omar, Salessi, & Urteaga

EDAD: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____

CARGO: _____

TIEMPO TRABAJANDO EN LA EMPRESA: _____

Instrucciones

Aquí tiene una serie de preguntas sobre el modo como Ud. Piensa, siente y actúa en determinadas situaciones. No hay respuestas buenas ni malas porque cada uno tiene un punto de vista diferente. Por favor, lea detenidamente cada frase y marque con una "x" la respuesta que usted considere correcta.

Nunca Rara vez Algunas veces Casi siempre Siempre

Nº	ÍTEMS	NUNCA	RARA VEZ	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Puedo superar momentos difíciles en mi trabajo porque ya he pasado por dificultades.					
2	Soy capaz de valerme por mí mismo en mi área de trabajo.					
3	Cuando tengo una dificultad en mi trabajo, la supero con éxito.					
4	Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer en mi trabajo.					
5	Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo.					
6	Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo.					
7	Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito.					
8	Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia.					
9	Si me esfuerzo lo necesario, puedo resolver problemas difíciles de mi trabajo.					
10	Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.					
11	Aunque el desafío laboral sea importante, soy capaz de manejarlo adecuadamente.					
12	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas en mi trabajo.					
13	Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar.					
14	Tengo fe, de que al fin, mis asuntos laborales van a mejorar.					
15	Tengo cosas muy importantes que hacer en mi trabajo.					
16	Tengo proyectos de crear cosas diferentes en mi trabajo.					

ANEXO n.º 3. Escala de Satisfacción Laboral.

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se presentarán algunas preguntas relacionadas con su ambiente laboral. Se solicita que lea cuidadosamente cada una de ellas y que responda lo solicitado de la manera más clara y verídica posible.

Instrucciones específicas

A continuación, encontrará preguntas referentes al **DEPARTAMENTO, OFICINA O SERVICIO DONDE USTED LABORA**, conteste escribiendo una “X” debajo del cuadrado que mejor describa su respuesta.

MI= Muy Insatisfecho(a)

MOS= Moderadamente Satisfecho(a)

IN= Insatisfecho(a)

SA= Satisfecho(a)

MOI= Moderadamente Insatisfecho(a)

MS= Muy Satisfecho(a)

	MI	IN	MOI	MOS	SA	MS
1. Cómo te sientes con las condiciones físicas del lugar donde trabajas.						
2. Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo.						
3. Con tus compañeros de trabajo te encuentras...						
4. Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5. Cómo te sientes con tu superior inmediato						
6. Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado						
7. Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes...						
8. La relación entre tus superiores y compañeros de trabajo, te resulta...						
9. Con tus posibilidades de ascenso te sientes...						
10. La atención que se presta a las sugerencias que haces						

ANEXO n.º 4. Matriz de Consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
GENERAL				
	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	<u>Capital Psicológico</u>	<u>Enfoque de estudio:</u>
¿Existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana?	Identificar la relación que existe entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.	Existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana. No existe relación entre el capital psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa	El capital psicológico conforma un estado psicológico positivo que posee la persona para desarrollarse en el entorno laboral y está conformado por cuatro factores: la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia (Luthans, Youssef y Avolio, 2007). <u>Dimensiones</u> Autoeficacia Optimismo	Cuantitativo Busca hallar la relación entre las variables sin ser manipuladas; además, se establecerá una descripción y explicación de las variables de estudio. (Montero y León, 2007).

del rubro textil de Lima

Resiliencia

Metropolitana.

Esperanza

<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específica</u>	<u>Satisfacción laboral</u>	<u>Tipo de estudio</u>
Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.	Existe relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.	La satisfacción y la insatisfacción provienen de distintas fuentes tanto internas como externas. Los factores motivadores son el origen principal de la satisfacción: el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el avance y el crecimiento. En el lado opuesto se encuentra la insatisfacción con los factores de higiene que son la fuente principal de la insatisfacción: la política de la empresa y administración, la supervisión, la relación con el supervisor, las condiciones de trabajo, el salario, la relación con los pares, la vida personal, la relación con los subordinados, el status y la seguridad.	Experimental debido a que dicho estudio busca hallar la relación entre las variables sin ser manipuladas; (Kerlinger & Lee, 2002) Es una investigación de tipo Cuantitativo (Montero & León, 2007) correlacional, porque se pretende establecer una relación entre las variables de estudio. (Montero y León, 2007)
Determinar la relación que existe entre el optimismo y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.	Existe relación entre el optimismo y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.		
Determinar la relación que existe entre la resiliencia y la satisfacción	Existe relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en		

laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.
colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.
(Herzberg, 2003) (Herzberg, Mausner y Snyderman 1959, citado por León & Sepúlveda, 1979).

Determinar la relación que existe entre la esperanza y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.
Existe relación entre la esperanza y la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Dimensiones

Satisfacción
Insatisfacción

Población y Muestra

119 trabajadores de una empresa del rubro textil.

Instrumentos

Capital Psicológico CapPsi
Omar, Salessi y Urteaga (2014)

Determinar lo niveles del capital psicológico en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Escala breve de satisfacción laboral (WCW)

Boluarte y Merino (2015)

Determinar lo niveles de la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa del rubro textil de Lima Metropolitana.

Análisis de datos

Análisis descriptivo
Análisis inferencial
Análisis deductivo

ANEXO n.º 5. Resultados V Aiken.

RESULTADOS V AIKEN

		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V	Inferior	Superior
Item1	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item2	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	2	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item3	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item4	Relevancia	3	3	3	3	2	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	2	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item5	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00

Capital Psicológico y Satisfacción Laboral de una empresa del rubro textil de
Lima Metropolitana

	Claridad	3	3	2	1	3	3	3	2.57	0.79	0.86	VALIDO	0.72	0.93
Item6	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item7	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item8	Claridad	3	3	3	2	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item9	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item10	Claridad	3	3	3	2	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item11	Claridad	3	3	3	2	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item12	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item13	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00

Capital Psicológico y Satisfacción Laboral de una empresa del rubro textil de
Lima Metropolitana

	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item14	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
Item15	Relevancia	3	2	3	3	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Representatividad	3	2	3	3	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
Item16	Relevancia	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.92	1.00
	Claridad	3	3	3	2	3	3	3	2.86	0.38	0.95	VALIDO	0.84	0.99