

## Virtudes organizacionales y Capital psicológico como predictores positivos de satisfacción y performance laboral

*Organizational virtues and Psychological Capital as positive predictors of job satisfaction and performance*

María Laura Lupano Perugini\*  
Alejandro Castro Solano\*\*

### Resumen

En el presente se analizó la validez incremental de las virtudes organizacionales por sobre el capital psicológico (CAPPSI) individual en cuanto a la predicción de la performance y la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta por 459 empleados/as argentinos (232 hombres, 227 mujeres); edad promedio: 36.43 años ( $DE = 11.56$ ); pertenecientes a empresas públicas (17.4%,  $n = 80$ ) y privadas (82.6%,  $n = 379$ ). La mayoría residía en ciudad de Buenos Aires y alrededores (96,8%,  $n = 443$ ). Para la recolección de datos se empleó: Inventario de virtudes organizacionales –IVO, Escala de Capital Psicológico, y algunas

encuestas diseñadas *ad-hoc*: Encuesta sociodemográfica, organizacional, de satisfacción laboral, de performance laboral. Mediante análisis de regresión jerárquica se determinó que las virtudes organizacionales aumentan la varianza explicada, en relación con las dimensiones del CAPPSI, en cuanto a la predicción de satisfacción y performance laboral.

*Palabras clave:* virtudes organizacionales – capital psicológico – satisfacción laboral – performance

### Abstract

In the present study it was analyzed the

---

\*Dra. en Psicología. Investigadora Asistente CONICET. Jefa de Trabajos Prácticos Regular Universidad de Buenos Aires. Docente-Investigadora Universidad de Palermo. Av. Dorrego 1279 (CP: C1414CKT). CABA, Argentina. e-mail: mllupano@hotmail.com

\*\*Dr. en Psicología. Investigador Principal CONICET. Profesor Regular Universidad de Buenos Aires. Director de Doctorado Universidad de Palermo. Mario Bravo 1259 (C1175ABW), CABA, Argentina. e-mail:

incremental validity of the organizational virtues over the individual psychological capital (CAPPSI), in terms of the prediction of performance and job satisfaction. The sample consisted of 459 Argentinean employees (232 men, 227 women); average age: 36.43 years ( $SD = 11.56$ ); belonging to public companies (17.4%,  $n = 80$ ) and private companies (82.6%,  $n = 379$ ). Most of them lived in Buenos Aires and surrounding areas (96.8%,  $n = 443$ ). For data collection was used: Organizational virtues Inventory – IVO-, Psychological Capital Scale, and surveys designed *ad-hoc*: socio-demographic, organizational, job satisfaction, and performance Surveys. Using hierarchical regression analysis, it was determined that the organizational virtues increase the explained variance, in relation to the CAPPSI dimensions, in terms of the prediction of satisfaction and labor performance.

*Key words:* organizational virtues - psychological capital - job satisfaction - performance

### Introducción

En el presente estudio se analizan predictores de satisfacción y performance laboral. La satisfacción laboral es entendida como una actitud que las personas tienen hacia su trabajo (Cameron & Spreitzer, 2012), aunque también ha sido conceptualizada como una reacción afectiva o una evaluación del trabajo (Weiss & Breif, 2001). Por lo tanto, involucra tanto componentes cognitivos –evaluación– como afectivos. Si se pretende analizarla se deben tener en cuenta diferentes facetas –e.g. satisfacción con el supervisor, con los

compañeros de trabajo, con la remuneración, con las posibilidades de ascender– así como el trabajo en general (Spector, 1997). Por otro lado, la performance laboral está relacionada al nivel de desempeño que presenta una persona en las tareas necesarias para un rol laboral y también por su contribución al contexto social y psicológico de una organización (Judge, Thorensen, Bono, & Patton, 2001).

La literatura acerca de factores que predicen estos aspectos es muy extensa. Sin embargo, la mayor parte de los estudios hacen foco sobre variables clásicas. En general los predictores más estudiados se vinculan a rasgos de personalidad. Por ejemplo, los estudios basados en el Five Factor Model (FFM)- (Costa & McCrae, 1985), revelan que en general el rasgo que mayor incidencia presenta sobre los niveles de performance es el de responsabilidad (Barrick, Mount & Judge, 2001; Salgado, 1997) y, los de extraversión, amabilidad y estabilidad emocional se asocian positivamente a la satisfacción laboral (Bowling & Burns, 2010). También variadas investigaciones han analizado la relación entre variables cognitivas y los niveles de rendimiento (para una revisión, ver Schmidt & Hunter, 1998). Otros factores comúnmente estudiados con ambas medidas de resultado se relacionan con el clima laboral (para una revisión, ver Parker et al., 2003), el burnout (para una revisión, ver Taris, 2007), las características del trabajo (e.g., Hackman & Oldham, 1975; Judge et al., 2001), entre otras.

En este estudio se corre el foco de variables clásicas y se analizan factores positivos intentando probar si la percepción de virtudes organizacionales incrementa los efectos generados por una de las variables

positivas, que ha demostrado ser uno de los mejores predictores de resultados óptimos, que es el capital psicológico (denominado CAPPPI) (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Salessi, 2013).

La perspectiva escogida en este trabajo, es la Psicología Organizacional Positiva (POP) (Cameron & Spreitzer, 2012). Esta perspectiva no representa una única teoría, sino que intenta unificar una serie de estudios que incorporan la noción de positivo. Pretende diferenciarse de los estudios organizacionales clásicos ya que éstos han puesto el foco solo en el análisis de las condiciones negativas y sus consecuencias (Lupano Perugini, 2014). Si bien el término *positivo* ha estado asociado a una connotación valórica (Fineman, 2006), en los últimos años, se lo ha empezado a vincular con factores orientados a lograr un mejor rendimiento en las organizaciones (Dutton & Glynn, 2007; Quinn, 2015; Siedel, 2016).

La expresión *capital psicológico* aparece brevemente mencionada en la literatura económica del siglo XX, para referirse a aquellas facetas de la personalidad que contribuyen a la productividad de los empleados. Sin embargo, recién adquiere relevancia en el marco de la Psicología Organizacional Positiva cuando es definida por Luthans, Youssef y Avolio (2007), como el estado psicológico positivo caracterizado por tener confianza para llevar a cabo con éxito una tarea desafiante –autoeficacia-, hacer una atribución positiva sobre el éxito actual y futuro –optimismo-, fortalecerse en la adversidad –resiliencia-, y perseverar en la búsqueda de los objetivos hacia el éxito –esperanza- (Omar, Salessi, & Urteaga, 2014). Por lo tanto, el CAPPPI es considerado

un factor de orden superior que engloba los constructos psicológicos positivos de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Luthans, 2010). Luthans (2012), sostiene que es la interacción sinérgica de estas capacidades la que conforma la esencia del supra-factor CAPPPI y explica el mayor alcance de sus efectos motivacionales sobre la conducta. A partir de esta perspectiva, Youssef y Luthans (2012) postularon que los empleados que presentan altos niveles de CAPPPI pueden tener un mejor desempeño que aquellos que solo exhiben esperanza, optimismo, resiliencia o autoeficacia en una situación dada.

En una investigación realizada en Argentina, se halló que todas las dimensiones del CAPPPI se relacionan con el rendimiento laboral (Omar et al., 2014). Estos resultados son coincidentes con otros obtenidos en otros países (e.g., Abbas & Raja, 2015; Avey, Nimnicht, & Graber, 2010; Nguyen & Nguyen, 2012; Sun, Wen, Yang, & Fan, 2011). Por otro lado, también hallaron que las dimensiones del CAPPPI se encuentran asociadas a altos niveles de satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con los de otras investigaciones internacionales (e.g., Badran & Youssef-Morgan, 2015; Cheung, Tang & Tang, 2011; Li & Ming-zheng, 2011). En especial las dimensiones más relacionadas son las de resiliencia, esperanza y optimismo (Çetin, 2011).

La investigación que aquí se presenta continúa una serie de estudios realizados en Argentina con el fin de comprobar el efecto que determinadas variables positivas tienen sobre la performance y los índices de satisfacción laboral. Dichas investigaciones han dado cuenta de la importancia de considerar virtudes a nivel organizacional

ya que se ha demostrado que la percepción de tales virtudes por parte de los empleados de una organización favorece a la obtención de resultados óptimos (Cameron, Bright, & Caza, 2004; Cameron, Mora, Leutscher, & Calarco, 2011; Lupano Perugini, 2017; Lupano Perugini & Castro Solano, 2018). De ahí el interés por estudiar si las virtudes percibidas a nivel organizacional aumentan la varianza explicada, con relación al CAPPPI, en cuanto a performance y satisfacción.

Las virtudes organizacionales son definidas como atributos o prácticas morales -e.g. justicia, respeto, dignidad- a nivel global dentro de una organización y no como la suma de las virtudes individuales de sus miembros, serían características percibidas en las organizaciones que influyen en el accionar de las personas y contribuyen a que experimenten una vida más plena, tal como lo hacen las fortalezas a nivel individual (Park & Peterson, 2003; Peterson, 2006). Cameron y Winn (2012) argumentan que debería hablarse de *virtuosidad* -*virtuosness*-, en lugar de virtudes, ya que destacan que éstas refieren a un nivel individual y la expresión virtuosidad aludiría a una expresión colectiva. De acuerdo con Cameron, Bright y Caza (2004), una definición global incluye tanto acciones individuales como actividades colectivas y atributos culturales y sociales. Además, dichas virtudes presentan dos cualidades: la *amplificación* -se relaciona con el hecho de que la exposición a prácticas virtuosas incrementaría los niveles de emociones positivas, capital social y conductas prosociales, retroalimentando asimismo a dichas prácticas- y, por otro lado, la cualidad *amortiguadora* -esta cualidad ayuda a prevenir efectos negativos, producto de situaciones estresantes, promoviendo un

sentido de resiliencia, solidaridad y eficacia-. Estas cualidades favorecerían a la obtención de resultados positivos y buen rendimiento (Bright, Cameron, & Caza, 2006).

En Argentina, se ha realizado la adaptación de un instrumento empleado en las investigaciones de los autores citados (Cameron et al., 2011) para la evaluación de dichas virtudes. El instrumento original es el *Positive Practices Survey* que propone analizar seis virtudes: Dignidad y respeto, Apoyo, Interés, Significado, Inspiración, Perdón. Como resultado del proceso de validación de esta prueba a la Argentina (Lupano Perugini & Castro Solano, 2018), se obtuvo una versión final de tres factores que resultan ser una combinación y reducción de las escalas del instrumento original: Apoyo y respeto, Significado e inspiración, y Perdón.

La importancia de analizar la *validez incremental* -entendida como el grado en el que la obtención de una nueva medida mejora la predicción realizada de un criterio a partir de un conjunto de medidas ya dadas (Haynes & Lench, 2003; Hunsley & Meyer, 2003)- de las virtudes organizacionales por sobre las dimensiones del CAPPPI radica en conocer el poder predictor de variables de nivel organizacional por sobre las de nivel individual, aspecto que ya ha sido ampliamente estudiado (Cameron et al., 2011). Además, se escoge como variable de nivel individual el CAPPPI por ser una de las variables positivas más estudiadas en el campo organizacional. Por último, estudios recientes han demostrado que factores positivos de personalidad presentan un poder predictor mayor respecto de los rasgos clásicos de personalidad (de la Iglesia, Lupano Perugini, & Castro Solano, 2018).

En función de lo expuesto, el

presente estudio se propone analizar la validez incremental de las virtudes organizacionales por sobre el capital psicológico individual en cuanto a la predicción de la performance y la satisfacción laboral.

## Método

### Participantes

La muestra fue de tipo intencional y estuvo constituida por 459 adultos argentinos que eran trabajadores activos al momento de ser evaluados. La edad promedio fue de 36.43 (DE = 11.56, *Mín.* = 20, *Máx.* = 65). El 50.5% ( $n = 232$ ) eran varones y el 49.5% ( $n = 227$ ) eran mujeres. En cuanto a su lugar de residencia, el 64.9% ( $n = 298$ ) residía en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 31.9% ( $n = 145$ ) en el Gran Buenos Aires, el 3.1% ( $n = 14$ ) en alguna provincia del país y el resto vivía transitoriamente en el exterior ( $n = 2$ ; 0.4%). El 39.9% ( $n = 183$ ) dijo estar casado o en convivencia, el 34% ( $n = 156$ ) ser soltero, el 18.1% ( $n = 83$ ) estar en pareja, el 7.8% ( $n = 36$ ) estar separado o divorciado, y el 0.2% ( $n = 1$ ) ser viudo. En cuanto a su educación, el 3.5% ( $n = 16$ ) presenta solo estudios primarios, el 44.2% ( $n = 203$ ) indicó haber finalizado la secundaria, el 42.9% ( $n = 197$ ) cursó estudios universitarios o terciarios, y el 9.4% ( $n = 43$ ) presenta estudios posgrado. El 69.7% ( $n = 320$ ) se autopercibe como de clase media, el 15.5% ( $n = 71$ ) a la clase media-baja, el 13.9% ( $n = 64$ ) a la clase media-alta y el 0.9% ( $n = 4$ ) a la clase baja, y el 0.5% ( $n = 2$ ) a la clase alta.

En cuanto a variables organizacionales, el 82.6% ( $n = 379$ ) de los empleados pertenecía a empresas privadas mientras que el 17.4% ( $n = 80$ )

se desempeñaba en empresas públicas. En cuanto al tamaño de la empresa, el 41.4% ( $n = 190$ ) pertenecía a grandes empresas, el 35.1% ( $n = 161$ ) a medianas y el 23.5% a pequeñas ( $n = 108$ ). La mayor parte de los participantes no tenía personal a cargo (65.4%;  $n = 300$ ), en tanto que el 34.6% ( $n = 158$ ) ocupaba una posición de liderazgo.

### Materiales

*Inventario de Virtudes Organizacionales – IVO-* (Lupano Perugini & Castro Solano, 2018): se trata de una adaptación argentina de la prueba original *-Positive Practices Survey-* (Cameron et al., 2011). Este instrumento está destinado a evaluar prácticas virtuosas a nivel organizacional. La versión empleada en este estudio consta de 13 ítems con formato de respuesta Likert de cinco puntos, con recorrido de 1 (*completamente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*). Las dimensiones de la prueba son: Apoyo y respeto -las personas se tratan con respeto y muestran conducta de apoyo y colaboración para con los demás-, Significado e inspiración -se enfatiza el valor y significado del trabajo, las personas se sienten reconfortadas y renovadas por la tarea que realizan y se inspiran mutuamente en sus trabajos- y Perdón -se evita culpar y se perdonan errores-. En la muestra empleada en este estudio, se han obtenido buenos índices de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach (Apoyo y respeto= .87; Significado e inspiración= .88; Perdón= .75).

*Escala de Capital Psicológico – CAPPSI-* (Omar et al., 2014): Se trata de una prueba de 16 ítems que fue diseñada sobre la propuesta teórica de Luthans et

al., (2007). Se estudió la validez factorial exploratoria y confirmatoria, además de la confiabilidad como consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados mostraron la existencia de cuatro factores con satisfactorios niveles de validez y confiabilidad, los que fueron rotulados como: Esperanza, Optimismo, Resiliencia y Autoeficacia. En la muestra empleada en este estudio, se han obtenido los siguientes índices de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach (Esperanza= .83; Optimismo= .88; Resiliencia= .63; Autoeficacia= .70).

Además, se diseñaron una serie de encuestas para la evaluación de algunas de las variables consideradas en el estudio:

*Encuesta Organizacional:* Consulta a los participantes sobre datos de la organización en la que trabajan y el puesto que ocupan -tamaño, tipo, rubro, área en la que trabaja, puesto y personal a cargo-.

*Encuesta de Satisfacción Laboral:* Se diseñaron seis ítems con opción Likert de respuesta que va de 1 (*totalmente insatisfecho*) a 7 (*totalmente satisfecho*) que intentan evaluar cuán satisfecho se autopercebe la persona en cuanto a su trabajo en general y diferentes aspectos de este -i.e., sueldo, jefes, compañeros, lugar, carrera-. Un ejemplo de ítem es “¿Cuán satisfecho estoy con el sueldo que recibo?”. Para la elección de las áreas a evaluar -e.g. sueldo, jefes, compañeros- se tomaron en cuenta aspectos analizados en otros instrumentos previos (e.g., Balzer et al., 1997). Se calculó alfa de Cronbach para la escala total obteniéndose un valor aceptable de .76

*Encuesta sobre Desempeño-performance Organizacional e Individual:* Para el diseño de esta encuesta, se tomaron

como indicadores de desempeño los propuestos por Cameron et al., (2004) en sus investigaciones sobre variables positivas y performance -i.e., eficiencia, innovación, crecimiento, calidad, retención de empleados y clientes, satisfacción, adaptación-. La primera parte de la encuesta consta de diez ítems con opción Likert de respuesta -1 (*Poco*) a 6 (*Mucho*)- y está orientada a evaluar la performance organizacional de acuerdo con la percepción de los empleados. Un ejemplo de ítem es “¿En qué medida cree que la organización cumplió eficientemente -haciendo un buen uso de los recursos- con los objetivos propuestos?”. El alfa obtenido para este apartado fue de .88. La segunda sección, destinada a la evaluación de la performance individual, consta de seis ítems con la misma opción de respuesta que el apartado anterior (1 = *Poco* y 6 = *Mucho*). Un ejemplo de ítem es: “¿En qué medida cree que los resultados obtenidos fueron de calidad?”. El alfa obtenido para esta segunda parte fue de .83. A los fines de este estudio solo de empleó la segunda parte destinada a la evaluación de la performance individual.

### Procedimiento y análisis de datos

Los datos fueron recolectados por alumnos que se encontraban realizando una práctica de investigación en una universidad privada de la ciudad de Buenos Aires. Los participantes fueron voluntarios y no recibieron retribución alguna por su colaboración. Además, el cuadernillo que contenía las encuestas presentaba en su portada una introducción en la que se solicitaba el consentimiento del participante, se aseguraba el anonimato de los datos y su uso exclusivo para investigación. La

recolección y carga de datos fue supervisada por un docente investigador.

Para la carga y análisis de los datos se utilizó el software SPSS 24.0

**Resultados**

En primer lugar, se calcularon coeficientes de correlación entre todas las variables analizadas. Como se detalla en la tabla 1,

la mayor parte de las correlaciones son significativas y con tamaño del efecto moderado a grande (Cohen, 1992). Además, se observa que las correlaciones más altas con las medidas de performance y satisfacción laboral se dan con dos de las virtudes organizacionales (Apoyo y respeto; Significado e inspiración) y con tres de las variables de capital psicológico (Esperanza, Optimismo y Eficacia).

**Tabla 1**  
*Coefficientes de correlación entre las variables analizadas*

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Apoyo y respeto	--								
2. Significado e inspiración	<b>.55**</b>	--							
3. Perdón	<b>.58**</b>	<b>.39**</b>	--						
4. Esperanza	<b>.37**</b>	<b>.53**</b>	<b>.22**</b>	--					
5. Resiliencia	<b>.16**</b>	<b>.22**</b>	<b>.06</b>	<b>.58**</b>	--				
6. Optimismo	<b>.43**</b>	<b>.47**</b>	<b>.25**</b>	<b>.63**</b>	<b>.48**</b>	--			
7. Autoeficacia	<b>.31**</b>	<b>.43**</b>	<b>.18**</b>	<b>.80**</b>	<b>.64**</b>	<b>.64**</b>	--		
8. Satisfacción laboral	<b>.50**</b>	<b>.52**</b>	<b>.28**</b>	<b>.56**</b>	<b>.28**</b>	<b>.55**</b>	<b>.45**</b>	--	
9. Performance laboral	<b>.43**</b>	<b>.48**</b>	<b>.16**</b>	<b>.58**</b>	<b>.33**</b>	<b>.47**</b>	<b>.50**</b>	<b>.54**</b>	--
Media	3.55	3.21	3.17	4.49	4.35	4.10	4.55	4.81	4.59
DE	.70	.91	.83	.79	.68	.71	.86	1.04	.82

\*\* p<.01

En negrita correlaciones con tamaño del efecto moderado a grande.

**Tabla 2**
*Regresión jerárquica múltiple: predicción de performance y satisfacción laboral (n = 459)*

	$R^2$	$F(gl)$	$p$	$\beta$ Estandarizado	$p$
<b>Performance laboral</b>					
<i>Bloque 1 (dimensiones CAPPPI)</i>	.270	41.979 (4,454)	< .001		
Eficacia				.145	.032
Esperanza				.399	< .001
Resiliencia				-.091	.070
Optimismo				.186	< .001
<i>Bloque 2 (CAPPPI y virtudes organizacionales)</i>	.311	29.071 (3,451)	< .001		
<i>p para el cambio de F</i>	< .001				
Eficacia				.132	.047
Esperanza				.306	< .001
Resiliencia				-.052	.300
Optimismo				.138	.006
Apoyo y respeto				-.012	.822
Significado e inspiración				.234	< .001
Perdón				-.042	.324
<b>Satisfacción laboral</b>					
<i>Bloque 1 (dimensiones CAPPPI)</i>	.393	73.624 (4,454)	< .001		
Eficacia				.037	.579
Esperanza				.402	< .001
Resiliencia				-.147	.003
Optimismo				.348	< .001
<i>Bloque 2 (CAPPPI y virtudes organizacionales)</i>	.460	54.933 (3,451)	< .001		
<i>p para el cambio de F</i>	< .001				
Eficacia				.011	.864
Esperanza				.294	< .001
Resiliencia				-.080	.094
Optimismo				.235	< .001
Apoyo y respeto				.216	< .001
Significado e inspiración				.161	.001
Perdón				-.028	.522

A posteriori, se calculó un análisis de regresión jerárquica múltiple para estudiar si la percepción de virtudes organizacionales incrementa la predicción de la performance y satisfacción laboral de los trabajadores, más allá de la varianza explicada por las dimensiones del CAPPSSI a nivel individual. Primero se introdujeron las dimensiones de CAPPSSI como predictores del primer bloque y luego, las dimensiones de virtudes organizacionales en el segundo bloque. En ambos casos los modelos fueron estadísticamente significativos ( $p < .001$ ) y las virtudes organizacionales incrementaban significativamente el cambio en  $R^2$  (ver Tabla 2).

En todos los casos, las pruebas de multicolinealidad mostraron valores aceptables siendo los valores de tolerancia de las variables cercanos a 1.00. Además, se empleó el estadístico de Durbin-Watson con el propósito de evaluar la ausencia de correlación de los residuales presentando valores cercanos a 2.00 (Pardo & Ruiz, 2005).

En cuanto a la performance laboral, el  $R^2$  del Bloque 1 fue de .270 ( $p < .001$ ). Todas las dimensiones del CAPPSSI, a excepción de resiliencia, resultaron predictores estadísticamente significativos. En el Bloque 2 el  $R^2$  pasó a ser .311 ( $p < .001$ ) por lo que la inclusión de las virtudes organizacionales agregó un 4.1% de varianza. Las dimensiones del CAPPSSI mantuvieron su significancia estadística como predictores de la performance. En relación a las virtudes, significado e inspiración, resultó ser la de mayor poder predictor ( $\beta = .234, p < .001$ ). (Ver tabla 2).

Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral, el  $R^2$  del Bloque 1 fue

.393 ( $p < .001$ ). Todas las dimensiones del CAPPSSI, a excepción de eficacia, resultaron predictores estadísticamente significativos. El cambio en el  $R^2$  al calcularse el Bloque 2 fue estadísticamente significativo ( $p < .001$ ) y el  $R^2$  fue de .460 ( $p < .001$ ), por lo que aportó un 6.7% de varianza. En este bloque, la esperanza ( $\beta = .294, p < .001$ ) y el optimismo ( $\beta = .235, p < .001$ ) se mantuvieron como predictores significativos. En relación a las virtudes organizacionales, apoyo y respeto ( $\beta = .216, p < .001$ ), y significado e inspiración ( $\beta = .161, p < .001$ ) resultaron ser predictores estadísticamente significativos (Ver tabla 2).

En trminos generales, se observa que, tanto para la performance como para la satisfacción laboral, la inclusión de las virtudes organizacionales, incrementan los porcentajes de varianza explicada considerando el modelo que incluye únicamente a las dimensiones del CAPPSSI. Por otro lado, la virtud perdón y la dimensión resiliencia del CAPPSSI no contribuyen de modo significativo a la obtención de resultados óptimos en cuanto a rendimiento como así tampoco a la experimentación de satisfacción con el trabajo. Estos resultados complementan la información analizada en la tabla 1 ya que, si bien los coeficientes de correlación hallados eran significativos, el tamaño del efecto es pequeño.

### **Discusión**

En este estudio de validez incremental se buscó identificar si las virtudes percibidas a nivel organizacional aumentan la varianza explicada, con relación al CAPPSSI, en la predicción de satisfacción y rendimiento laboral en una muestra de empleados argentinos.

Los resultados obtenidos permiten confirmar que el modelo que incorpora las virtudes organizacionales aumenta significativamente la varianza explicada en comparación con el que solo incluye las dimensiones del CAPPSSI. De todos modos, el efecto es mayor respecto de la satisfacción que de la performance. Estos resultados son coincidentes con investigaciones previas (e.g. Lupano Perugini, 2017) que han mostrado que las virtudes correlacionan más fuertemente con medidas de satisfacción que de resultado. La connotación valórica y positiva a nivel organizacional que presentan las virtudes parecería ser un factor que incrementa la percepción de sentirse satisfecho con el trabajo, por sobre las dimensiones del CAPPSSI. El análisis de los predictores individuales incluidos en el modelo del Bloque 2 de satisfacción laboral, señala que la dimensión resiliencia del CAPSSI pierde su poder predictivo en este bloque. Los predictores positivos de este bloque son: esperanza y optimismo del CAPPSSI y las virtudes organizacionales apoyo y respeto y, significado e inspiración.

En cuanto a la performance, el análisis de los predictores individuales incluidos en el bloque 2 da cuenta de que todas las dimensiones del CAPPSSI -a excepción de resiliencia- y la virtud significado e inspiración son predictores positivos de rendimiento laboral. Cabe destacar que si bien el tener confianza para llevar a cabo con éxito una tarea -eficacia- es importante en la predicción de la performance, los otros predictores resultan más significativos. Por lo tanto, ser optimista respecto del éxito actual y futuro -optimismo-, ser perseverante -esperanza- y sentir que se le da sentido al trabajo realizado -significado e inspiración-

contribuyen de modo más significativo a la obtención de buenos resultados.

Los resultados obtenidos son coincidentes tanto con las investigaciones previas sobre CAPPSSI (e.g., Abbas & Raja, 2015; Avey et al., 2010; Badran, 2015; Nguyen & Nguyen, 2012; Omar et al., 2014; Cheung, Tang & Tang, 2011; Li & Mingzheng, 2011, entre otras) como de virtudes (e.g. Cameron et al., 2004; Cameron et al., 2011; Lupano Perugini & Castro Solano, 2018; Lupano Perugini, 2017, entre otras). Sin embargo, en la muestra analizada no se demostró que la resiliencia fuera un predictor de las variables aquí analizadas, dato que no se encuentra en sintonía con algunos estudios realizados en otros países (e.g., Çetin, 2011).

Se puede destacar como fortalezas del estudio realizado el análisis conjunto de variables de nivel individual y organizacional, así como el impulso al desarrollo a nivel latinoamericano de estudios organizacionales basados en una orientación positiva, situación que ha venido creciendo en los últimos años. Además, los resultados obtenidos contemplan la idiosincrasia y necesidades locales.

En cuanto a limitaciones posibles, se puede mencionar el empleo de medidas subjetivas para estimar el rendimiento laboral. Asimismo, la muestra empleada es un tanto desbalanceada en cuanto al porcentaje de empresas públicas y privadas incluidas.

En futuros estudios sería conveniente poder emplear medidas objetivas de rendimiento a fin de poder dar mayor crédito a las predicciones aquí analizadas en términos de eficacia. También resultaría interesante analizar estos aspectos teniendo en cuenta algunas variables

organizacionales como, por ejemplo, el tipo de cultura organizacional predominante ya que puede tener alguna influencia en los resultados obtenidos.

### Referencias

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Avey, J. B., Nimnicht, J., & Graber, N. (2010). Two field studies examining the association between psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- 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>
- Balzer, W. K., Kihm, J. A., Smith, P. C., Irwin, J. L., Bachiochi, P. D., Robie, C.,... Parra, L. F. (1997). *User's manual for the Job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bowling, N. A. & Burns, G. N. (2010). A comparison of work-specific and general personality measures as predictors of work and non-work criteria. *Personality and Individual Differences*, 49, 95-101. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.009>
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64, 249-269. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-5904-4>
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 1-24. <http://dx.doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Cameron, K.S. & Winn, B. (2012). Virtuousness in Organizations. In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M. (2012). What is positive about Positive Organizational Scholarship? In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 1-14). New York: Oxford University

- Press.
- Cameron, K.S., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of applied Behavioral Science*, 47, 266-308. <https://doi.org/10.1177/0021886310395514>
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 2(3), 373-380.
- Cheung, F., Tang, C. & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371. <https://doi.org/10.1037/a0025787>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Fineman, S. (2006). On being positive: Concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, 31, 270-291. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.2006.20208680>
- de la Iglesia, G., Lupano Perugini, M.L., & Castro Solano, A. (2018). Positive Personality Model: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *PUCP*. En prensa
- Dutton, J.E., & Glynn, M. (2007). Positive Organizational Scholarship. In: C. Cooper & J. Barling (Eds.), *Handbook of organizational behavior*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170
- Haynes, S. N., & Lench, H. C. (2003). Incremental Validity of New Clinical Assessment Measures. *Psychological Assessment*, 15(4), 456-466. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.15.4.456>
- Hunsley, J., Meyer, G.J. (2003). The incremental validity of psychological testing and assessment: conceptual, methodological, and statistical issues. *Psychol. Assess.*, 15(4), 446-455. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.15.4.446>
- Judge, T. A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Li, Z. & Ming-zheng, Z. (2011). The relationship between psychological capital and job satisfaction, life satisfaction: mediator role of work-family facilitation. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 19(6), 818-820.
- Lupano Perugini, M.L. & Castro Solano, A. (2018). Influencia de las Virtudes Organizacionales sobre la performance laboral. Un estudio en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1), 171-188.
- Lupano Perugini, M.L. (2014). Organizaciones Positivas: un marco de referencia para su abordaje en

- Latinoamérica. *Acta Psiquiátr. Psicol. Am. Lat.*, 60(4), 277-284.
- Lupano Perugini, M.L. (2017). Virtudes Organizacionales, Performance y Satisfacción Laboral. Diferencias según variables individuales y organizacionales en empleados argentinos. *Psicodebate*, 17(1), 35-50. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v17i1.637>
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21119>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Nguyen, T. D. & Nguyen, T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95. <https://doi.org/10.1177/0276146711422065>
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la Escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20, 315-323.
- Pardo A. & Ruiz, M. A. (2005). *Análisis de datos con SPSS 13 Base*. Madrid: Mc Graw Hill
- Park, N., & Peterson, Ch. (2003). Virtues and organizations. In: K. S. Cameron, J. E., Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 33-47). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Parker, Ch.P., Baltes, B.B., Scott, A.Y., Huff, J.W., Altmann, R.A., LaCost, H.A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*. 24. 389 - 416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Peterson, Ch. (2006). *Enabling Institutions*. In: Ch. Peterson (Ed.), *A primer in Positive Psychology* (pp. 275-304). New York: Oxford University Press.
- Quinn, R. (2015). *The Positive Organization: Breaking Free from Conventional Cultures, Constraints, and Beliefs*. Oakland: CA: Berrett-Koehler
- Salessi, S. (2013). Capital psicológico: una puesta al día. *Acta Psiquiátr. Psicol. Am. Lat.*, 59(2), 128-136.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Siedel, G.J. (2016). *The three pillars Model for Business Decisions*. Michigan: Van Rye Publishing, LLC.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes,*

- and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Sun, T., Wen, X., Yang, L. & Fan, L. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69-79. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x>
- Taris, T.W. (2007). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress. An International Journal of Work, Health & Organisations*, 20(6), 316-334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Weiss, H. M., & Brief, A. P. (2001). Affect at work: A historical perspective. In: R. L. Payne & C. L. Cooper (Eds), *Emotions at Work: Theory, Research, and Applications for Management* (pp. 133–172). Chichester, UK: Wiley.
- Youssef, C. & Luthans, F. (2012). Psychological capital. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 17-27). New York: Oxford University Press.