

Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos

Informe de investigación

Javier Pérez Durán¹

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza Universidad Nacional Autónoma de México, México
<https://orcid.org/0000-0001-5952-9126>
javier.perez@zaragoza.unam.mx

José Marcos Bustos Aguayo²

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México
<http://orcid.org/0000-0003-3423-596X>
marcos.bustos@zaragoza.unam.mx

María Cristina Vanegas Rico³

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México
<http://orcid.org/0000-0002-2266-986X>
crisolina.vanegas@zaragoza.unam.mx

Cristina Barrientos Durán⁴

Universidad La Salle Nezahualcóyotl, México
<http://orcid.org/0000-0002-6253-2702>
cbarrientos@ulsaneza.edu.mx

¿Cómo citar este artículo? - How to cite this article?

Pérez, J., Bustos, J., Vanegas, M., y Barrientos, C. (2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Revista Visión Gerencial*, 22(2), pp. 257-272
<https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2023.01.02.07>

Recibido: 10-01-2023

Revisado: 30-01-2023

Aceptado: 28-05-2023

¹ Licenciatura en Psicología, Máster en Sociología Política y Doctorado en Psicología Social y Ambiental, profesor de asignatura A en FES Zaragoza UNAM, líneas de investigación: Capital social, prevención del delito y capital psicológico.

² Licenciatura en Psicología, Máster en Psicología y Doctorado en Psicología Social y Ambiental, profesor de tiempo completo, miembro del SNI nivel 1, líneas de investigación: desarrollo de conducta proambiental, modelos e intervenciones; consumo ambientalmente responsable; expectativas de empleo y valores ambientales, y compromiso y conducta proambiental en el empleo.

³ Licenciatura en Psicología, Máster en Psicología, Doctorado en Psicología Social y Ambiental, Profesora de asignatura en FES Zaragoza UNAM. Líneas de investigación: conducta proambiental y factores disposicionales, evaluación de costos y beneficios de la ejecución de conducta proambientales, y comportamiento laboral y ambiental en el trabajo. Pertenece al SNI candidata.

⁴ Licenciatura en Psicología, Máster en Psicología Ambiental, Doctorado en Psicología Social y Ambiental. Profesora de asignatura en la Dirección de Ciencias de la Salud de la Universidad La Salle Nezahualcóyotl. Líneas de investigación: conducta proambiental, consumo sustentable y gestión ambiental.

RESUMEN

El teletrabajo fue una modalidad laboral necesaria debido al aislamiento generado por la pandemia COVID-19. Los trabajadores con estudios profesionales contaban con las herramientas tecnológicas para ejecutar su labor, pero necesitaron de procesos cognoscitivos positivos para enfrentar los nuevos retos. El objetivo de la presente investigación fue analizar el efecto directo del capital psicológico y las expectativas laborales sobre el compromiso organizacional en una muestra de empleados en México. La investigación se realizó en dos estudios: en el primero se utilizó una muestra no probabilística de 189 trabajadores mexicanos de diversos sectores económicos, para evaluar la confiabilidad y validez de las escalas: capital psicológico, expectativas laborales y compromiso laboral. El segundo estudio se conformó de 217 personas con características similares a la primera muestra, para corroborar las estructuras factoriales de cada escala y hacer la prueba estadística del modelo teórico. Los factores resultantes cumplieron con los criterios estadísticos establecidos y la prueba estadística del modelo se realizó mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales. El modelo obtenido mostró que las variables de autoeficacia, expectativas laborales y optimismo tuvieron un efecto directo, mientras que la variable esperanza tuvo un efecto indirecto; el coeficiente de determinación del modelo fue $R^2=.49$. En conclusión, los factores del capital psicológico influyeron positivamente sobre el compromiso laboral afectivo, así mismo sobre las expectativas laborales, las cuales permitieron a los trabajadores mantenerse funcionales en sus labores, a pesar de estar en una condición no elegida y para la cual no estaban preparados.

Palabras clave: Autoeficacia; capital psicológico; compromiso laboral; esperanza; optimismo; teletrabajo.

Psychological capital, expectations, and organizational commitment in the telework context of Mexican workers

Teleworking was a necessary work modality due to the isolation generated by the COVID-19 pandemic. Workers with professional studies had the technological tools to carry out their work, but they needed positive cognitive processes to face the new challenges. The objective of this research was to analyze the direct effect of psychological capital and job expectations on organizational commitment in a sample of employees in Mexico. The research was carried out in two studies: in the first, a non-probabilistic sample of 189 Mexican workers from various economic sectors was used to assess the reliability and validity of the scales: psychological capital, job expectations, and job commitment. The second study was made up of 217 people with similar characteristics to the first sample, to corroborate the factorial structures of each scale and perform the statistical test of the theoretical model. The resulting factors met the established statistical criteria, and the statistical test of the model was carried out through the modeling of structural equations. The model obtained showed that the variables of self-efficacy, job expectations and optimism had a direct effect, while the hope variable had an indirect effect; the coefficient of determination of the model was $R^2=.49$. In conclusion, psychological capital factors positively influenced affective work commitment, as well as work expectations, which allowed workers to remain functional in their work, despite being in a condition not chosen and for which they were not prepared.

Keywords: Self-efficacy; psychological capital; work commitment; hope; optimism; teleworking.

1. Introducción

El aislamiento por COVID-19 tuvo una gran cantidad de efectos en el mundo, la presente investigación estuvo enfocada sobre la situación de los trabajadores en modalidad de teletrabajo; la cual es un acuerdo laboral entre un trabajador y una organización para que una parte de la semana laboral se realice fuera de las instalaciones de la empresa, a través del uso de tecnologías de la información (Delanoëje and Verbruggen, 2020). Song et al. (2020) distinguieron tres efectos a resaltar con relación al teletrabajo en pandemia: sobre **la salud mental** (ansiedad, depresión, insomnio y somatización), **actitudes hacia el trabajo** (engagement, satisfacción laboral e intención de cambiar de empleo) y el **efecto de la modificación de las condiciones laborales**. En cuanto al efecto sobre la salud mental, la experiencia condujo a la posibilidad de contagio y a repercusiones psicológicas incluyendo las emocionales vinculadas al confinamiento y a la sobreinformación, a la par de la incertidumbre (Caberio, 2021), así como un cambio de hábitos, aumento de peso y ansiedad (Peña, et al, 2022). Sin embargo, el presente trabajo se centra en los dos efectos restantes, es decir, la respuesta hacia el trabajo y la reacción a los cambios en la situación laboral.

El teletrabajo como modalidad de empleo, previo al aislamiento por pandemia, era poco común, pero a partir del año 2020 fue necesaria su implementación, lo que generó una serie de discusiones sobre sus beneficios y problemas. Hubo posturas tanto a favor como en contra, por ejemplo, Galanti et al. (2021) mencionaba como impactos desfavorables: los conflictos que se generaban en la familia con relación al trabajo, problemas de aislamiento social, distracciones provocadas por el medioambiente en casa, la falta de autonomía laboral, poca capacidad de autocontrol, cambios en el compromiso laboral y aumento de estrés. En contraparte, Bromfield (2022) describe algunos impactos

favorables para el trabajador: incremento de la autonomía, reducción del tiempo improductivo, incremento de su participación en toma de decisiones, empoderamiento y capacidad de agencia en el trabajo.

2. Revisión de la literatura

En los nuevos y complejos contextos, como el mencionado, el individuo intentará mantener el control sobre su vida, con el objetivo de tener un futuro deseado y evitar uno indeseado (Bandura, 1999). Para lograrlo el individuo requiere de recursos cognoscitivos y emocionales positivos, que le permitan afrontar la complejidad e imprevisibilidad de su contexto, en este caso trabajar en la modalidad de teletrabajo por aislamiento obligatorio (Song et al., 2020). Durante el lapso de aislamiento, para mantener su compromiso laboral y su sentido de responsabilidad de manera continua, el trabajador debió mostrar sus fortalezas individuales, las cuales se han estudiado utilizando el constructo de capital psicológico (Luthans and Youssef-Morgan, 2017). Por otro lado, el futuro deseado del trabajador puede ser abordado desde el estudio de las expectativas laborales (Moreno-Jiménez, et al. 2009). El propósito del presente artículo es plantear un modelo sobre los efectos del capital psicológico (CapPsic) y expectativas laborales sobre el compromiso laboral.

2.1. Capital psicológico (CapPsic)

El constructo de CapPsic se inscribe en la tradición de la psicología positiva de Seligman y Csikszentmihalyi (2000), quienes mencionan que es necesario estudiar en los empleados sus virtudes, con el objetivo de alcanzar un óptimo desarrollo y puedan potenciar sus rasgos y experiencias subjetivas positivas, lo que les permitirá mejorar su calidad de vida y disminuir los efectos negativos de las patologías asociadas al empleo. Por lo tanto, en el funcionamiento normal de los individuos, se puede construir

la felicidad, la productividad, la creatividad y la capacidad de trabajar, amar y vivir en un apego a las normas sociales. En distintas investigaciones, el CapPsic ha mostrado ser un factor de protección para enfrentar situaciones adversas en el ámbito laboral (Bayona y Guevara, 2017; Bhatnagar and Aggarwal, 2020; Mesurado y Laudadio, 2019; Soares et al., 2021; Sun et al., 2011). También se ha encontrado que el CapPsic tiene una correlación positiva con el rendimiento y el compromiso laboral (Clausen et al., 2019; Luthans and Youssef-Morgan, 2017; Simons and Buitedanch, 2013), así que es una variable relevante en el tema. Luthans et al., (2007) lo define como:

El estado psicológico positivo de desarrollo de un individuo caracterizado por: tener confianza (autoeficacia) para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes. Hacer una atribución positiva (optimismo) sobre tener éxito ahora y en el futuro. Perseverar hacia las metas y de ser necesario, redireccionar los caminos hacia ellas (esperanza) con el fin de tener éxito. Y cuando acosado por problemas y adversidad, saber mantenerse y recuperarse e incluso ir más allá (resiliencia) para alcanzar el éxito (p. 3).

La autoeficacia como componente del CapPsic, es un concepto originado en la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977), con ella el individuo busca tener control sobre sí mismo y su entorno, y se entiende como los juicios y creencias que el individuo establece sobre sus capacidades en determinadas áreas de su vida (Bandura, 1999). La autoeficacia tiene tres dimensiones: la magnitud en la jerarquía de conductas, que permite incrementar o disminuir las creencias; la fuerza, que es la expectativa y convicción para realizar conductas específicas; y la generalidad, que permite extrapolar resultados exitosos a nuevas conductas o contextos. Con relación al presente trabajo, Cernas-Ortiz et al. (2018) reportaron que la autoeficacia y la esperanza mediaban la relación entre la perspectiva futura de tiempo y el compromiso organizacional.

El optimismo, como el segundo componente del CapPsic, es una tendencia a esperar resultados positivos, y está basada en el conocimiento de las restricciones del contexto y su valoración del entorno físico y social, enfocándose en los aspectos positivos de las experiencias del individuo (Schneider, 2001). El optimismo es un proceso de atribución que se presenta en dos niveles: causal externa de carácter temporal, e interno que es estable y global, lo que permite al individuo interpretar los sucesos de su vida en un contexto específico con carácter positivo en su presente o futuro (Seligman, 2006). El resultado de dicha interpretación en el individuo, es un conjunto de creencias positivas sobre sí mismo y su integración con el mundo social.

La esperanza, el tercer componente, es la capacidad de generar distintas alternativas para alcanzar objetivos deseables en contextos específicos de cada individuo, los cuales se encuentran guiados por la capacidad de agencia del individuo (Snyder, 2002). Dentro del contexto organizacional, la esperanza funciona como un mecanismo que ayuda al empleado a ser perseverante en el cumplimiento de sus metas, las cuales pueden ser dirigidas a través de expectativas realistas establecidas por la organización, las cuales el individuo debe aceptar, considerar legítimas y adecuadas para él (Bakker et al., 2012; Luthans and Youssef-Morgan, 2017).

El cuarto componente del CapPsic, es **la resiliencia**, el cual es un proceso adaptativo para enfrentar situaciones adversas, ya sean de carácter efímero o incluso estructurales. En el contexto organizacional, se refiere a la capacidad que los empleados tienen para adaptarse con éxito a los cambios y contratiempos que se presentan en su trabajo; implica que, a pesar de estar en momentos de crisis, pueden ser funcionales y en algunos casos ser mejor que antes de que se presentara dicha situación (Caniëls et al., 2022), esta capacidad y habilidad es altamente valorada en situaciones complejas.

El CapPsic es un constructo muy versátil en los estudios organizacionales, ya que ha mostrado estar relacionado con diferentes conductas, por ejemplo, en su estudio Sharma y Sharma (2015), encontraron una relación positiva y significativa entre los componentes del CapPsic con el comportamiento organizacional, tanto el dirigido hacia los individuos como el enfocado a la organización, y una relación negativa y significativa con el comportamiento contraproducente en el lugar de trabajo, lo que demuestra que a mayor desarrollo de CapPsic, aumentan las conductas deseables en la organización. Por otro lado, Kumar y Nambuduri (2014), evidenciaron un modelo estructural en el que el CapPsic tuvo un efecto mediador entre la influencia de la percepción de justicia sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; cuanto mayor era la percepción de justicia el CapPsic tenía un mayor efecto positivo en el compromiso con los objetivos de la organización.

2.2. Expectativas laborales

El hecho que los individuos imaginen y diseñen su futuro, les permite crear posibles escenarios a los que desean llegar dentro de las organizaciones donde laboran. Lo anterior los conduce, en conjunción con el optimismo y la esperanza, a dirigir su conducta para alcanzar resultados deseables, es decir, generan expectativas sobre su futuro. Por lo cual, la expectativa es una anticipación de un suceso probable, y un nivel de confianza que la persona deposita en que cierta acción conducirá a un determinado resultado deseable (Bandura, 2019). Las expectativas laborales han abarcado temas personales, sociales y materiales, que se ajustan a la realidad socioeconómica de las personas (Suria et al., 2013).

Algunas expectativas aluden a lo que esperan las personas de su lugar de trabajo, por ejemplo, dentro de las organizaciones las personas esperan encontrarse con un excelente lugar para trabajar; que puedan

recibir reconocimientos y recompensas; que se generen oportunidades para el desarrollo profesional, entre otras (Chiavenato, 2011). A su vez las expectativas constituyen un proceso cognoscitivo sobre sucesos probables, también implican características motivacionales, ya que constituyen anticipaciones instrumentales de los resultados esperados y el que se cumplan o no incide en la generación de nuevas expectativas y conductas (Alshmemri et al. 2017; Bandura, 1991, 2002; Vroom, 2005). Razón por la cual, al no cumplirse ciertas expectativas, como sería el hecho de no contar con oportunidades de crecimiento, los trabajadores considerarían que su labor no es reconocida, y su productividad disminuye, incluso si llegan a tener ofertas laborales en otros lugares, estarían dispuestos a cambiar de empleo.

2.3. Compromiso organizacional

La cultura organizacional depende en gran medida del CapPsic y de las expectativas laborales de los individuos, dicha cultura puede ser analizada en dos dimensiones: La primera referida al *comportamiento organizacional*, entendido como el influjo de los individuos, grupos y estructuras que ejercen sobre las conductas dentro de las organizaciones que tienen como objetivo mejorar su eficacia; la segunda dimensión es el *compromiso organizacional*, el cual es un conjunto de vínculos afectivos y cognoscitivos entre el trabajador y su organización (Peña et al., 2016). Como parte de los procesos de evaluación del comportamiento del trabajador, se evalúan ambas dimensiones las cuales en la práctica permiten conocer el rendimiento laboral (Bakker and Demerouti, 2008).

En particular, el compromiso organizacional se refiere a estados psicológicos que disponen al trabajador a permanecer en la empresa y cumplir con sus actividades (Lupano y Castro, 2010; 2018). El desarrollo teórico considera que hay diferentes facetas o dimensiones del

compromiso con la organización (Betanzos et al., 2006). De acuerdo con el modelo de tres componentes, de Meyer y Allen (1991), se establecen los estados: afectivo, normativo y de continuidad. **El estado afectivo** se centra en las emociones que llevan a desear formar parte de la organización y responder adecuadamente a ésta; **el normativo** apela más a la obligación y responsabilidad que siente el trabajador al pertenecer a la organización; y **el compromiso de continuidad** es una evaluación que hace la persona sobre las oportunidades y costos que tendría salir de la organización, que incluye la consideración del grado de inversión que realizó la persona en ese trabajo, y si existen otras opciones laborales (Meyer et al., 2012). Estos estados son independientes, de manera que la persona puede presentar distinto grado de cada uno y tener diferentes fuentes que los fomentan (Allen and Meyer, 1990).

2.4. Un modelo sobre el compromiso organizacional

En los apartados anteriores, se ha hecho referencia a tres variables: CapPsic, expectativas laborales y compromiso organizacional, con las cuales se elaboró un modelo teórico, donde la primera fue la variable independiente, la segunda tuvo un efecto mediador y la tercera fue la variable dependiente. Algunos de los estudios que sustentan la propuesta de modelo son los de Golden (2006), quien planteó que el teletrabajo se relacionaba positivamente con el compromiso organizacional, dicha modalidad permite mayor control en las interacciones sociales con los compañeros de trabajo, aumenta la autonomía y disminuye el tiempo de traslado, lo cual se traduce en la reducción del uso de recursos emocionales y cognitivos. Sin embargo, la relación entre dichas variables estuvo parcialmente mediada por el agotamiento laboral, lo que sugiere que hay otros factores que influyen sobre las características positivas del compromiso organizacional.

Por su parte, Calderón et al. (2015) reportaron correlaciones positivas y significativas entre las perspectivas de futuro en la empresa y las dimensiones afectiva, normativa y de continuidad del compromiso organizacional. Sobre la variable dependiente Allen y Meyer (1990), encontraron que el estado afectivo del compromiso organizacional tiene como antecedentes factores personales, laborales, la experiencia en el trabajo y características estructurales. Por su parte, Süß y Kleiner (2007) evaluaron tres tipos de compromiso laboral (afectivo, calculado y normativo) y determinaron como factores explicativos del compromiso afectivo a la remuneración económica, el liderazgo participativo y la evaluación positiva de las características de la empresa; mientras que al compromiso calculado lo explicó la claridad en las tareas, y al compromiso normativo el número de tareas asignadas por la compañía.

Sobre la relación de CapPsic con la variable dependiente, Simons y Buitendach (2013) determinaron que el compromiso organizacional de empleados de un centro de atención telefónica en Sudáfrica fue explicado por el capital psicológico (autoeficacia, resiliencia, esperanza y optimismo); entonces el CapPsic es un recurso personal importante para mantener el compromiso de los empleados durante el teletrabajo por confinamiento preventivo. De hecho, en el metaanálisis de Avey et al. (2011) y en diferentes contextos de los estudios que analizó, encontró que en los casos donde se presentaban las variables CapPsic y compromiso organizacional hubo correlación positiva y efectos de la primera a la segunda variable, además en los pocos estudios que analizó sobre expectativas laborales también encontró que cuando la organización apoyaba al trabajador el compromiso aumentaba juntamente con el rendimiento. Por su parte, Rico (2021) en su revisión encontró que los recursos emocionales y cognoscitivos positivos fueron importantes para que los trabajadores mantuvieran su compromiso y rendimiento

laboral durante la primera etapa del confinamiento.

El modelo que se propuso fue para analizar la situación generada por el confinamiento obligatorio por COVID-19 en los trabajadores que tuvieron que responder a los requerimientos de su organización. Siguiendo el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), la cual identifica a los trabajadores con estudios profesionales como los más capacitados para realizar actividades de teletrabajo, así como el tipo de empleo que desempeña y su formación en el uso de las tecnologías de la comunicación (Avendaño et al., 2021), se seleccionó una muestra de trabajadores mexicanos con estudios profesionales. A continuación se presenta la estrategia metodológica seguida para su prueba empírica.

3. Interrogantes, objetivos y metodología de la investigación

Ante el anterior contexto se formula la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el efecto del capital psicológico y las expectativas laborales sobre el compromiso organizacional?

Como objetivo general se planteó conocer el efecto del capital psicológico y de las expectativas laborales sobre el compromiso organizacional afectivo.

A partir de lo expuesto se formularon los siguientes objetivos específicos:

1. Adaptar y evaluar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados para evaluar el CapPsic, las expectativas laborales y el compromiso laboral.
2. Probar el ajuste estadístico del modelo estructural que vincula CapPsic, expectativas laborales y compromiso organizacional afectivo.

En virtud de los antecedentes teóricos y empíricos se formula la siguiente hipótesis:

Hay un efecto directo e indirecto de los componentes CapPsic (optimismo, autoeficacia, resiliencia y esperanza) sobre el compromiso laboral, y un efecto directo de las expectativas laborales sobre el compromiso laboral.

Participantes: El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico (Martínez Arias, 2005). La investigación se realizó mediante dos estudios: en el primero participaron 189 personas con estudios profesionales, quienes al momento de responder trabajaban en la modalidad de teletrabajo. En el segundo estudio participaron 217 personas, con las mismas características del primer estudio. En ambos estudios las personas que participaron firmaron un consentimiento informado sobre el objetivo de la investigación y el uso de los datos que proporcionaron.

En los dos estudios se administraron los siguientes instrumentos:

Para evaluar el capital psicológico se adaptó el PCQ-12 (versión corta basada en Djourova et al., 2018) de Santana-Cárdenas et al. (2018) con seis opciones de respuesta tipo Likert (1-*completamente en desacuerdo* a 6-*totalmente de acuerdo*).

Para medir las expectativas laborales se utilizó la escala de Villa-George et al. (2011), la cual está integrada por 11 ítems con cinco opciones de respuesta tipo Likert (1-*nunca tuve esa expectativa* a 5-*se cumplió totalmente*).

Para medir el compromiso organizacional se empleó la escala de Allen y Meyer (1990), utilizando la versión traducida por Frutos et al. (1998), con 21 reactivos que evalúan los factores: compromiso afectivo (siete reactivos), normativo (seis reactivos) y de continuidad (ocho reactivos); con seis opciones de respuesta tipo Likert que van de 1-*muy en desacuerdo* a 7-*muy de acuerdo*.

Cuadro N° 1. Porcentajes de las características de cada muestra

Descriptivo	Grupo	Muestra 1 (%)	Muestra 2 (%)
Área de estudios	Físico/matemáticas e ingenierías	15.9	17.5
	Biológicas, comportamiento y de la salud	26.5	24.4
	Sociales administrativas	33.9	34.6
	Humanidades artes	7.9	7.8
	Docencia	11.6	10.6
	Técnico licenciatura identificada y/o no	4.2	5.1
Género	Mujeres	55	58.5
	Hombres	45	41.5
Edad	20-29 años	36.5	41.9
	30-39 años	22.2	24
	40-49 años	22.8	21.2
	50-60 años	18.5	12.9
ESR*	Si	41.8	39.6
	No	26.5	24.4
	No lo sé	31.7	35.9
Antigüedad laboral	< 6 meses	5.3	9.2
	6 meses- un año	16.9	15.2
	1-5 años	32.3	34.6
Sector	> 5 años	45.5	41
	Privado	56.6	58.5
	Público	43.4	41.5
Porcentaje en teletrabajo	< 25%	16.4	17.5
	26-50%	12.2	12.9
	51-75%	21.7	23.5
	> 75%	49.7	46.1

* Empresa Socialmente Responsable
 Fuente: elaboración propia

4. Resultados y discusión

El primer estudio se realizó con el objetivo de analizar las propiedades psicométricas de cada escala utilizada. En cada caso se empleó el análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción de máxima verosimilitud con rotación de normalización Varimax.

Para la escala de capital psicológico, los análisis obtenidos fueron: KMO= .904, test de esfericidad de Bartlett ($X^2_{(120)}=1608.674$, $p=.000$), se obtuvo una estructura con tres factores (optimismo, autoeficacia y

esperanza), con una varianza total explicada del 54.158%. Los reactivos del factor resiliencia presentaron cargas factoriales menores a .4, por lo cual fueron retirados.

La escala de expectativas laborales obtuvo un valor KMO= .899, test de esfericidad de Bartlett ($X^2_{(55)}=788.761$, $p=.000$), y una estructura unifactorial que explica el 46.59% de la varianza.

La escala de compromiso organizacional obtuvo un valor KMO=.876, test de esfericidad de Bartlett ($X^2_{(210)}=2037.435$, $p=.000$), en el análisis factorial presentó una estructura con tres dimensiones (afectivo, calculado y normativo) que explican el 49.312% de la varianza.

En el cuadro N° 2 se describen los factores obtenidos por cada escala, los ítems y su nivel de fiabilidad mediante el criterio de *Alfa de Cronbach*, en todos los casos el coeficiente de consistencia interna fue óptimo.

Cuadro N° 2. Factores obtenidos por escala, los ítems y su nivel de fiabilidad

Escala	Factor	Ítems	Alfa De Cronbach
Capital Psicológico	Optimismo	8	.883
	Autoeficacia	3	.883
	Esperanza	3	.862
Expectativas	Laborales	11	.882
	Afectivo	6	.904
Compromiso organizacional	Calculado	5	.837
	Normativo	3	.804

Fuente: elaboración propia.

El segundo estudio se realizó para corroborar las estructuras factoriales de cada escala y realizar la comprobación estadística del modelo. El análisis factorial confirmatorio fue el análisis utilizado para corroborar cada escala y el modelamiento a través de ecuaciones estructurales para la

prueba empírica. En el cuadro N° 3 se presentan únicamente los factores, sus ítems y los valores en cada estimador evaluado. Aunque el análisis factorial exploratorio muestra las tres dimensiones del compromiso organizacional, se retomó únicamente la

dimensión de compromiso afectivo como variable endógena del modelo al observarse una mayor asociación entre esta dimensión y las variables de expectativas y capital psicológico.

Cuadro N° 3. Resultados del análisis factorial confirmatorio de las escalas utilizadas

Escala/Factor	Ítems	Estimadores
CapPsic Optimismo	CP13. Cuando las cosas son inciertas para mí en el trabajo, usualmente espero lo mejor.	$\chi^2=74.995$ GL=51 Probabilidad= 0.016, GFI=.947 AGFI=.915 CFI=.982 RMSEA=.047.
	CP12. Soy optimista sobre mi futuro en lo relacionado al trabajo.	
	CP7 Si me encontrara en aprietos en el trabajo pensaría en varias formas de resolver el problema	
	CP9 Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles	
	CP11. Puedo estar "por mi cuenta" en el trabajo si tengo que hacerlo	
CapPsic Autoeficacia	CP14 Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo	
	CP2. Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	
	CP1. Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	
CapPsic Esperanza	CP3. Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	
	CP6. En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	
	CP4. En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	
Expectativas laborales	CP5. Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	$\chi^2= 66.653$ GL= 43 Probabilidad 0.012 CFI= .980 AGFI= .919 RMSEA= .05.
	E8. Esperaba poder crecer en mi desarrollo profesional	
	E11. Esperaba retribuciones económicas a la par del aumento de la responsabilidad	
	E10. Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida laboral y familiar	
	E4. Esperaba que a mayor responsabilidad hubiera mayor autonomía en mi trabajo	
	E2. Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo	
Compromiso afectivo	E1. Al empezar a trabajar en esta profesión creía que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo	$\chi^2= 55.326$ GL= 32 Probabilidad 0.006 CFI= .967 AGFI= .916 RMSEA= .058
	E3. Suponía que mi profesión facilitaría un rápido incremento de mi poder adquisitivo	
	COA4 En esta organización me siento como en familia.	
	COA5 Estoy orgulloso de trabajar en esta organización.	
	COA6 No me siento emocionalmente unido a esta organización.	
	COA7 Me siento parte integrante de esta organización.	

Fuente: elaboración propia.

El modelo puesto a prueba planteó que los factores de capital psicológico (optimismo, autoeficacia y esperanza) anteceden a las expectativas laborales, y éstas al compromiso laboral afectivo. Mediante el análisis multivariado de modelos de ecuaciones estructurales, se estimó el efecto causal directo del optimismo, autoeficacia y esperanza sobre las expectativas laborales y el compromiso afectivo; así como el efecto directo y mediador de las expectativas laborales sobre compromiso afectivo.

Se obtuvo un modelo cuyos índices de ajuste fueron: $X^2_{(201)} = 296.648$, $p = .000$, $CMIN/DF = 1.476$, $CFI = .954$, $IFI = .955$, $RMSEA = .048$. Como se puede observar en la Gráfico N° 1, el modelo obtuvo un coeficiente de determinación $R^2 = .49$.

En las relaciones establecidas en el modelo (ver Gráfico N° 1), se observan los tamaños de los efectos directos sobre compromiso afectivo, siendo autoeficacia la variable que tiene una mayor aportación ($B = .456$), optimismo tuvo una aportación de $B = .167$, esperanza no tuvo una aportación estadísticamente significativa y expectativas laborales fue de $B = .192$. Para el caso de expectativas laborales, el optimismo tuvo un efecto de $B = .272$, esperanza de $B = .385$ y autoeficacia no tuvo una aportación estadísticamente significativa. En los efectos indirectos, optimismo aporta $B = .097$ y esperanza $B = .101$. En los efectos totales, autoeficacia aporta $.456$, optimismo $.219$, esperanza $.074$ y expectativas laborales $.192$.

En el modelo probado se observa que la autoeficacia es la variable con mayor carga predictiva sobre el compromiso afectivo, es un hallazgo que va en un sentido diferente a los resultados de Llanos

(2021), quién encontró que sentirse eficaz no fue una variable importante durante el tiempo de confinamiento y mencionó que los trabajadores perdieron sus fuentes de autoeficacia: la habilidad de dominio, el reforzamiento social, la experiencia observada y el estado fisiológico o emocional; esto puede deberse a que el momento de su medición fue en mayo del año 2020 en el cual, por una parte estaban iniciando la modalidad de teletrabajo, y por otra parte se reportó en varias partes del mundo recorte de personal, lo que generó inseguridad laboral; mientras que en el presente trabajo la recolección se realizó de septiembre a noviembre del año 2021, un período suficiente para que los trabajadores se adaptarán a la nueva situación laboral.

Por otra parte, nuestros resultados coinciden con el trabajo de Mihalca et al. (2021), quienes encontraron que la autoeficacia fue una variable importante para enfrentar los efectos negativos del teletrabajo, es decir, fue un factor de protección para mantener una salud mental estable. Una de las explicaciones que Sánchez (2021) menciona, es que la capacitación en el uso de herramientas digitales ayudó a los empleados (en su caso docentes) a mejorar sus habilidades y recuperar sus fuentes de autoeficacia, por lo que mantuvieron una mayor percepción de dominio sobre su actividad central (la enseñanza) y pudieron trasladar esas creencias hacia otras áreas de dominio, como el manejo del trabajo en equipo vía remota.

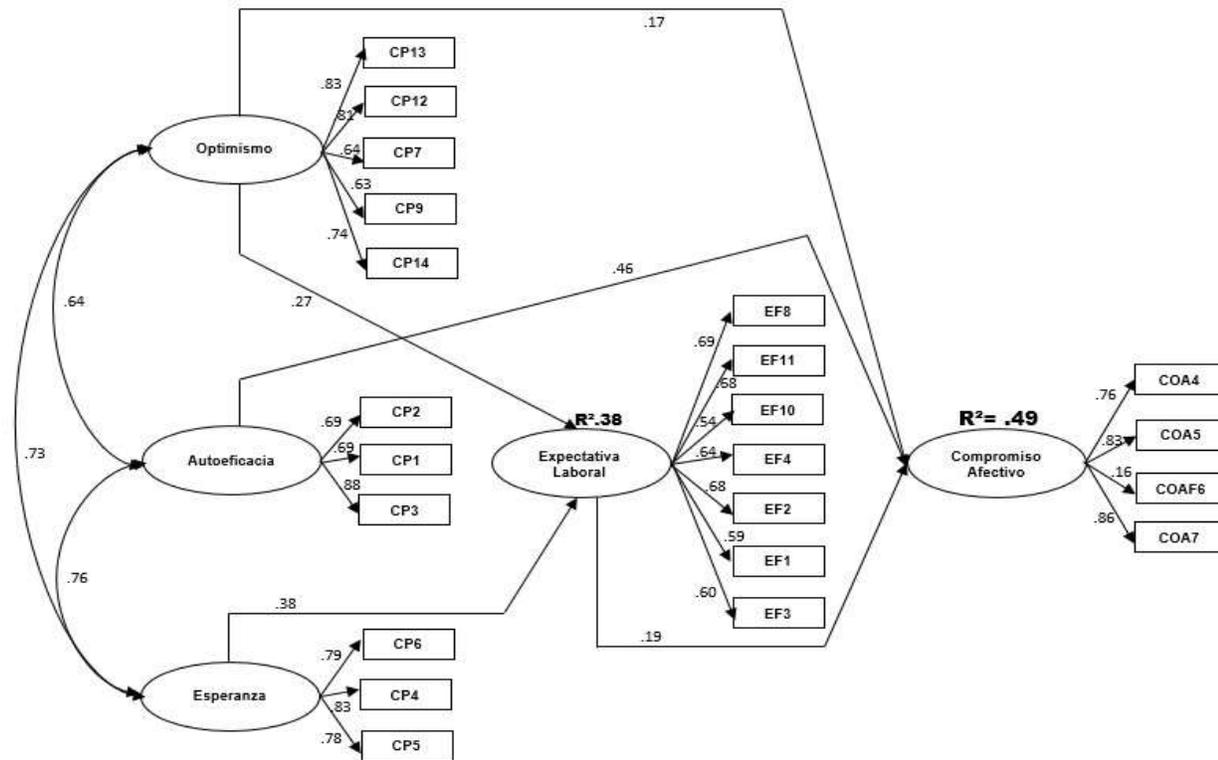


Gráfico N° 1. Modelo de compromiso laboral afectivo. Fuente: Elaboración propia.

La variable que tuvo la segunda mayor varianza explicada sobre el compromiso organizacional afectivo fue *expectativas laborales*, la cual tuvo una función de mediador entre los componentes del CapPsic y la variable dependiente; en este caso el factor esperanza obtuvo la mayor carga y después el optimismo, resultados que siguen el planteamiento de Atkinson (1957) sobre el principio de la motivación. En el caso de las expectativas sobre el compromiso afectivo, el resultado coincide con Moreno-Jiménez et al. (2009), quien la considera como una variable cognoscitiva con efecto positivo en el desarrollo profesional y las relaciones dentro de la organización, y sostiene que a través de ellas se puede medir el rendimiento laboral. En el caso de la esperanza, el resultado tiene concordancia con Chen (2020), quien en su estudio encontró que la esperanza es un

componente cognoscitivo que mantuvo a los adolescentes chinos resilientes durante la cuarentena. En lo correspondiente al optimismo concuerda con Biron et al. (2020), quienes encontraron que los rasgos optimistas ayudaron a mejorar el rendimiento del empleado bajo la condición de teletrabajo; en el caso de su investigación hace referencia a dos tipos de optimismo, el cultural y el situacional, siendo una combinación de ambos niveles lo que brindó soporte psicológico a los trabajadores.

El modelo muestra cómo el compromiso organizacional afectivo tuvo un carácter positivo en la vida laboral de los participantes del estudio, esto se reflejó en el tamaño de la varianza explicada, lo cual es congruente con la perspectiva de Seligman y Csikszentmihalyi (2000). Esto puede ser debido a varias razones, la presente muestra se conformó de personas con estudios

profesionales, cerca del 65% son personas menores de 40 años y más del 75% ya tenía más de un año de antigüedad en su empleo, lo cual pudo haberles permitido tener un mayor control de sus áreas de dominio (Bandura, 1999), las cuales son desarrolladas por la conjunción de las expectativas y su realidad laboral (Bandura, 2019).

5. Conclusiones

Los objetivos de la presente investigación se cumplieron satisfactoriamente, por lo que se evaluaron las propiedades de los instrumentos y el modelo cubrió adecuadamente con los criterios de los análisis estadísticos. Por otra parte, los resultados encontrados permitieron describir la importancia del papel que juegan los componentes de CapPsic sobre las expectativas, dado que la esperanza y el optimismo fueron fundamentales para mantener las expectativas laborales de los trabajadores, y la autoeficacia tuvo el mayor efecto en la varianza explicada sobre el compromiso organizacional. En el mismo sentido, la variable expectativas laborales fue mediadora.

El principal aporte del presente trabajo fue la elaboración de un modelo de compromiso organizacional afectivo desde un enfoque de la psicología positiva; la segunda aportación fue la evaluación de los instrumentos utilizados en un contexto de emergencia sanitaria; una tercera, es la posibilidad de ampliar la aplicación del modelo en muestras distintas. Con los resultados obtenidos es posible apoyar a las distintas organizaciones (públicas y privadas) a través de las cuales puedan generar la motivación adecuada para que sus empleados mejoren su compromiso organizacional y su rendimiento. En este aspecto es necesario pasar del análisis académico a la realidad laboral, el cual es un nivel a explorar de manera directa en las organizaciones.

Finalmente, los resultados obtenidos en la presente investigación, sumados a los

encontrados en otras investigaciones han ido generando una base de datos y una base teórica que servirán en un futuro cercano como apoyo para el diseño de políticas públicas y programas en materia laboral para la modalidad de teletrabajo. Si la organización brinda experiencias positivas en el trabajo y cumple con la mayoría de las expectativas deseables de los individuos, se generará un compromiso afectivo basado en la lealtad, lo que se ha encontrado en otros contextos como en Turquía (Wasti 2002).

Entre las limitaciones de nuestra investigación podemos encontrar el uso de las escalas, especialmente la de CapPsic, ya que fue sensible al contexto, por lo que se sugiere en cada recolección de datos una constante evaluación psicométrica. En segundo lugar, hace falta incorporar las variables sociodemográficas como son la formación académica, edad, el tipo de trabajo y antigüedad, ya que inciden sobre la competitividad del trabajador. Finalmente, es necesario contar con indicadores observables del compromiso organizacional, a través del cual sea posible abordar el rendimiento laboral de los trabajadores.

El teletrabajo es una modalidad laboral que tuvo un fuerte auge durante el aislamiento por la pandemia de COVID-19. En el momento de escribir el presente artículo muchas personas han vuelto a sus actividades presenciales, y según los datos de la OIT (2021), el sector laboral con estudios universitarios en áreas administrativas y tecnológicas son quienes aún pueden y desean mantenerse trabajando a la distancia, debido a los beneficios que está brinda (Galanti et al., 2021). De esta manera, es probable seguir sobre la presente línea de investigación y explorar más variables que podrían influir para que el teletrabajo sea una modalidad más preponderante, y los beneficios para el empleador y trabajador sean mayores a sus costos.

6. Fuentes de financiación

La presente investigación fue realizada con el apoyo económico del proyecto PAPIIT 306921, otorgado por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

7. Referencias

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., and Maude, P. (2017). Herzberg's Two factor theory. *Life Science*, 14(5), 12-16. doi:10.7537/marslsj140517.03
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk taking behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359-372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Avendaño, W. R., Hernández, C. A., y Prada, R. (2021). Uso de las Tecnología de Información y Comunicación como valor pedagógico en tiempos de crisis. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 23(36), 135-159. <https://doi.org/10.19053/01227238.116>
- Avey, J. B., Richard, R. J., Luthans, F., and Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070c>
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Bandara, A. (2019). Youth labor market expectations and job matching in sub-Saharan Africa: evidence from school-to-work transition surveys. *Applied Economics*, 51(8), 762-780. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1512742>
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Englewood Cliffs.
- Bandura, A. (1991). Self-regulation of motivation through anticipatory and self-regulatory mechanisms. En R. A. Dienstbier, *Perspectives on motivation: Nebraska Symposium on motivation* (págs. 69-164). University of Nebraska Press.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée De Brouwer.
- Bayona, H., & Guevara, L. (2017). El capital psicológico positivo y su relación con comportamientos discrecionales en trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P., y Paz, R. F. (2006). Dimensions of organizational commitment among mexican workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>
- Bhatnagar, J., and Aggarwal, P. (2020). Meaningful work as a mediator between perceived organizational

- support for environmental and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation. *Employee Relations: The International Journal*, 1-25.
- Biron, M., Peretz, H., and Turgeman-Lupo, K. (2020). Trait optimism and work from home adjustment in the COVID-19 pandemic: considering the mediating role of situational optimism and the moderating role of cultural optimism. *Sustainability*, 12, 1-21. doi:10.3390/su12229773
- Brandao, C., Veloso, A., Vieira dos Santos, J., Goncalves, S. P., Silva, I., and Ribero, R. (2022). Work changes due to COVID-19: exploring portuguese workers' expectations using IRaMuTeQ. En A. P. Costa, A. Moreira, M. C. Sánchez-Gómez, and Wa-Mbaleka, *Computer Supported qualitative research WCQR 2022* (466). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04680-3_19
- Bromfield, S. M. (2022). Worker agency versus wellbeing in the enforced work-from-home arrangement during COVID-19: A labour process analysis. *Challenges*, 13(11), 1-14. <https://doi.org/10.3390/challe13010011>
- Calderón, M. J., Pando, M. M., & Pedroza, C. F. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicoagente*, 18(34), 267-277. <http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Caniëls, M., Hatak, I., Kuijpers, K., and Weerd-Nederhof, P. (2022). Trait resilience and resilient behavior at work: The mediating role of the learning climate. *Acta Psicológica*, 228, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103654>
- Ceberio, M. R. (2021). Contexto y vulnerabilidad en la crisis del COVID-19: emociones y situaciones del, durante e interrogantes acerca del despúes. *Ajayu*, 90-126. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100004
- Cernas-Orfíz, D. A., Mercado-Delgado, P., & Davis, M. A. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: el efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 1-9.
- Chen, Y. (2020). The influence of COVID19, depression and hope on subjective well-being in Chinese adolescents. *2020 International Conference on Public Health and Data Science (ICPHDS)* (págs. 1-4). Beijing: University of China: The High School Affiliated of Remin. doi:10.1109/ICPHDS51617.2020.00070
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Clausen, T., Meng, A., and Borg, V. (2019). Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *Journal Occupational Environmental Medicine*, 61(10), 800-805. doi: 10.1097/JOM.0000000000001672
- Delanoëije, J. and Verbruggen, M. (2020) Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808. HYPERLINK "https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557" \h HYPERLINK "https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557" \h

- <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>
- Djourova, N., Rodríguez, I., and Lorente-Prieto, L. (2018). Validation of a modified version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ12) in Spain. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 93-106. DOI: 10.21772/ripo.v37n2a02.
- Frutos de, B., Ruiz, M. A., y San Martín, R. (1998). Análisis confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19, 345-366.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappala, S., and Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak. The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 23(7), 426-432. doi: 10.1097/JOM.0000000000002236
- Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Kumar, T. A., and Nambudiri, R. (2014). How does Organizational Justice influence job satisfaction and organizational commitment? Explaining with psychological capital. *Vikalpa*, 2(39), 83-97.
- Llanos Reynoso, L. F. (2021). La autoeficacia y el engagement del trabajo en casa: aprendizajes durante la pandemia de COVID19. *Contaduría y Administración*, 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3186>
- Lupano, M. L., & Castro, A. (2010). Psicología positiva: análisis de su surgimiento. *Ciencias Psicológicas*, 4(1), 43-56. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v4n1/v4n1a05.pdf>
- Lupano, M. L., & Castro, S. A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 1(34), 171-188.
- Luthans, F., and Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: an evidence-based positive approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C., and Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Martínez Arias, R. (2005). *Psicometría: teoría de los tests psicológicos y educativos* Sintesis Psicología.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., and Parfyonova, N. M. (2012). Employee Commitment in context: The nature implication of commitment profile. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.07.002>
- Meyer, J., and Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Mihalca, L., Rațiu, L., Brendea, G., Metz, D., Dragan, M., and Dobre, F. (2021). Exhaustion while teleworking during COVID-19: a moderated-mediation model of role clarity, self-efficacy, and task interdependence. *Oeconomia Copernicana*, 12(2), 269-335.
- Moreno-Jiménez, B., Villa, F., Rodríguez, R., y Villalpando, J. (2009). Consencuencias positivas y negativas en el trabajo: el rol de las expectativas laborales en el proceso de desgaste profesional. *Ciencia y Trabajo*, 32, 80-84.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M., and Ferrer, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v25n2/v25n2a05.pdf>
- OIT. (2021). *Panorama laboral 2021. América Latina y El Caribe*. Organización Internacional del Trabajo. Lima: Organización Internacional del Trabajo 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf
- Peña, M. E., Saliba Moimaz, S. A., Ispier Garbin, A. J., & Adas Saliba, T. (2022). Impacto en la salud integral de profesionales del área de tecnología de la información que teletrabajan durante la COVID-19. *Población y salud en Mesoamérica*, 19(2). doi:10.15517/psm.v0i19.46502
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 9(5), 95-105. Documento on line. Recuperado de: <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Rico, J. L. (2021). Salud mental y teletrabajo en tiempos de pandemia. *Miscelanea Comillas*, 79(155), 567-575. doi:10.14422/mis.v79.i155.y2021.006
- Sánchez Sordo, J. M. (2021). Intervención en línea para el aumento de la autoeficacia en habilidades docentes por intenernt ante la contingencia del COVID-19. *Enseñanza & Teaching*, 38(1), 125-145. <https://doi.org/10.14201/et2020381125145>
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López, M. I., and Neves, S. (2018). Validity and reliability evidence of the Psychological Capital Questionnaire-12 in a sample of Mexican workers. *Anales de Psicología*, 562-570. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism. Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250-263. doi:10.1037//0003-066x.56.3.250
- Seligman, M. (2006). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. Vintage Books. A Division of Random House, Inc.
- Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sharma, S. K., and Sharma, S. (2015). Psychological Capital as a Predictor of Workplace Behavior. An Empirical Investigation. *Journal of Management Research*, 1, 60-70.

- Simons, J. C., and Buitedanch, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(12), 1-12. doi:10.4102/sajip.v39i2.1071
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Soares Marques, N., Pereira Lopes, M., and Gonçalves, S. P. (2021). Positive psychological capital as a predictor of satisfaction with the fly-in fly-out model. *Frontier of Psychology*, 12, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.669524>
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y., and Li, H. (2020). Mental health and work attitudes among people resuming work during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1-15. doi:10.3390/ijerph17145059
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., and Fan, L. H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 69-80.
- Suría, R., Rossev, A., & Villegas, E. (2013). *Diferencias en actitudes y expectativas de futuro laboral antes y después de haber iniciado estudios universitarios*. Documento on line. Recuperado de: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/44224>
- Süß, S., and Kleiner, M. (2007). The Psychological Relationship between Companies and Freelancers: An Empirical Study of the Commitment and the Work-related Expectations of Freelancers. *Management Revue*, 18(3), 251-270.
- Villa-George, F. I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., and Villalpando, J. (2011). Factorial validity of the job expectations questionnaire in a sample of Mexican workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 1010-1017.
- Vroom, V. H. (2005). On the origins of expectancy theory. En K. Smith, and M. Hitt, *Great minds in management. The process of theory development* (págs. 239-258). Oxford University Press.
- Wasti, A. S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550. Documento on line. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(02\)00032-9](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(02)00032-9)