



# TEMPUS

## Psicológico

Artículo de investigación

# Autoeficacia y optimismo: el papel diferenciador de algunas condiciones sociodemográficas

*Self-efficacy and optimism: the differentiating role of some sociodemographic conditions*

*Autoeficácia e otimismo: o papel diferenciador de algumas condições sociodemográficas*

ELIANA QUIROZ GONZALEZ<sup>1</sup> - STEFANY MURIEL RAMÍREZ<sup>2</sup>

Recibido: 22/07/2024-Aprobado: 21/10/2024- Publicado:30/12/2024

**Para citar este artículo:**

Quiroz-Gonzalez, Eliana; Muriel-Ramirez, Stefany (2025)  
Autoeficacia y optimismo: el papel diferenciador de algunas condiciones sociodemográficas.  
*Tempus Psicológico* 8(1) ISSN:2619-6336  
DOI: <https://doi.org/10.30554/tempuspsi.8.1.4977.2025>

---

1 Universidad Católica de Pereira. Correo:eliana.quiroz@ucp.ecu.co  
<https://orcid.org/0000-0001-9061-8864>.

2 Universidad Católica de Pereira. Correo:stefany.muriel@ucp.edu.co  
<https://orcid.org/0009-0001-8372-552X>.

## Resumen

*El objetivo de este estudio fue analizar las diferencias en la autoeficacia y el optimismo en función del grado de escolaridad, antigüedad en la organización, tipo de contrato, edad y género, en trabajadores del sector de las telecomunicaciones. Este fue un estudio comparativo, en el que se utilizó el cuestionario de Autoeficacia Profesional y el Life Orientation Test. Participaron 298 trabajadores. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, se realizó un análisis bivariado mediante la técnica no paramétrica U de Mann-Whitney y la prueba de Kruskal-Wallis. Se encontró que los hombres, las personas con más antigüedad en la organización y mayores de 36 años tienen puntuaciones más altas en autoeficacia y optimismo. La autoeficacia y el optimismo tienen una correlación positiva. Se discuten las implicaciones de estos hallazgos.*

**Palabras clave:** autoeficacia, capital psicológico, edad, género y optimismo.

## Abstract

*The objective of this study was to analyze the differences in self-efficacy and optimism depending on the level of education, seniority in the organization, type of contract, age, and gender, of workers in the telecommunications sector. This was a comparative study using the Professional Self-Efficacy Questionnaire and the Life Orientation Test. 298 workers participated. Pearson's correlation coefficient was calculated, and a bivariate*

*analysis was performed using the non-parametric Mann-Whitney U technique and the Kruskal-Wallis test. It was found that men, people with more seniority in the organization, and people over 36 years of age have higher scores in self-efficacy and optimism. Self-efficacy and optimism have a positive correlation. The implications of these findings are discussed.*

**Keywords:** self-efficacy, psychological capital, age, gender, and optimism.

## Resumo

*O objetivo deste estudo foi analisar as diferenças de autoeficácia e otimismo em função do nível de escolaridade, antiguidade na organização, tipo de contrato, idade e gênero, nos trabalhadores do setor das telecomunicações. Trata-se de um estudo comparativo, no qual foram utilizados o questionário de Autoeficácia Profissional e o Teste de Orientação para a Vida. Participaram 298 trabalhadores. Foi calculado o coeficiente de correlação de Pearson, realizada análise bivariada pela técnica não paramétrica U de Mann-Whitney e teste de Kruskal-Wallis. Verificou-se que os homens, as pessoas com mais antiguidade na organização e com mais de 36 anos apresentam pontuações mais elevadas na autoeficácia e no otimismo. Autoeficácia e otimismo têm uma correlação positiva. As implicações dessas descobertas são discutidas.*

**Palavras-chave:** autoeficácia, capital psicológico, idade, gênero e otimismo.

## Introducción

La psicología no solo debe enfocarse en el estudio de déficits y enfermedades, sino también en explorar las fortalezas, recursos y capacidades de las personas (Fredrickson, 2001; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). En este contexto, la psicología positiva se dedica a investigar y comprender diversas experiencias positivas, así como los atributos que fomentan el desarrollo y la calidad de vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

La investigación en psicología positiva está en constante crecimiento (Salanova et al., 2019) y se ha posicionado de manera importante en la psicología de las organizaciones y del trabajo (Ghielen et al., 2017; Shann et al., 2019). La psicología positiva estudia variables como el capital psicológico (Luthans et al., 2007), el cual genera en las organizaciones una ventaja competitiva al relacionarse con actitudes y comportamientos proactivos en los trabajadores. Además, representa un recurso personal abierto al cambio y al desarrollo (Luthans et al., 2010).

El capital psicológico se define como un estado psicológico positivo compuesto por la autoeficacia, el optimismo, la resiliencia y la esperanza (Luthans et al., 2007). Dicho capital se transforma en un recurso capaz de influir de manera positiva tanto en los trabajadores como en las organizaciones (Luthans et al., 2015). También, conduce a un mayor rendimiento; que se logra a través de confianza y motivación (autoeficacia), expectativas positivas (optimismo), recuperación de contratiempos (resiliencia) y la búsqueda intencional e imparcial de objetivos (esperanza) (Carter & Youssef-Morgan, 2019).

La investigación sobre el capital psicológico señala que sus dimensiones tienen un vínculo común subyacente, por lo que se convierte en un constructo de orden superior (Meseguer-de Pedro et al., 2017). Esta investigación se centra en dos de los componentes del capital psicológico; a saber, la autoeficacia y el optimismo.

## Autoeficacia y optimismo

La autoeficacia es definida como las “creencias en las capacidades propias para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros” (Bandura, 1997, p. 3). Dichas creencias determinan el comportamiento, modelos de pensamiento y respuestas emocionales en circunstancias sociales que conllevan algunas dificultades, como las que ocurren en el lugar de trabajo (Salanova et al., 2005); por ello, se convierte en un factor primordial dentro del ámbito laboral (Pérez-Fuentes et al., 2018).

Así mismo, las creencias de autoeficacia se pueden desarrollar a través de los logros en el desempeño y experiencias de éxito, como por ejemplo, en las oportunidades para aprender del fracaso, información vicaria, que hace referencia a la contemplación de los éxitos o fracasos de los demás, la persuasión verbal que se presenta cuando hay una retroalimentación positiva o halagos al trabajador, y los estados emocionales que devienen de la motivación, lo que permite dominio y control sobre la tarea (Salanova et al., 2019).

La autoeficacia se relaciona positivamente con la satisfacción laboral (Merino et al., 2015), el bienestar percibido (Bueno-Pacheco et al., 2018) y la calidad de vida laboral (García Restrepo et al., 2021). Por otro lado, ha sido correlacionada negativamente con el estrés laboral (Chen et al., 2019), el síndrome de *burnout* (Spontón et al., 2018), con respuestas de irritación laboral (Merino et al., 2015) y altas cargas de trabajo (Clauss et al., 2020).

Por su parte, el optimismo es “un elemento relativamente estable, expectativa generalizada de que se producirán buenos resultados a través de importantes dominios de la vida” (Wrosch & Scheier, 2003, p. 64). También ha sido definido como la predisposición que tiene el individuo frente a la creencia de que los resultados que desea los puede obtener sin mayor dificultad (Fernández et al., 2015).

Dichas creencias y expectativas que adquieren las personas acerca de los resultados positivos futuros se relacionan con la motivación (Carver & Scheier, 2014); las personas optimistas son aquellas que esperan que les ocurran más cosas buenas que malas (Carver & Scheier, 2002) y realizan más esfuerzos en comparación con los pesimistas (Carver & Scheier, 2014). Además, el optimismo permite hacer frente de manera efectiva y eficaz a los impedimentos encontrados en el curso de las actividades dirigidas por objetivos (Scheier & Carver, 1985) y es útil para enfrentar las demandas laborales (Salanova et al., 2019).

Igualmente, se considera un recurso personal capaz de ser potenciado, teniendo en cuenta las consecuencias positivas del pasado para promover expectativas positivas hacia el futuro, además de centrarse en analizar las fortalezas de los trabajadores, lo que les permite actuar y decidir libremente, no solo mediante la generación de un clima laboral que posibilite lograr los objetivos trazados por la organización, sino también el potenciamiento del apoyo técnico y social (Salanova et al., 2019).

El optimismo se relaciona positivamente con la adaptabilidad profesional (Buyukgoze-Kavas, 2016), el bienestar (Malinowski & Lim, 2015), el *engagement* (Ocampo-Álvarez et al., 2021), la percepción activa de los recursos laborales, como relacio-

nes con el supervisor, características de la tarea y claridad de roles (Barkhuizen et al., 2013), condiciones de salud y compromiso organizacional (Castillo-Ante et al., 2020). Además, incluye la voluntad del individuo para ayudar a sus compañeros de trabajo, participar en actividades de capacitación y proponer sugerencias frente a la seguridad (He et al., 2019). De otro lado, tiene una asociación negativa con el *burnout* (Merino-Plaza et al., 2018).

## **Autoeficacia, optimismo y condiciones sociodemográficas**

La autoeficacia y el optimismo se correlacionan positivamente (Luthans et al., 2017; Santana-Cárdenas et al., 2018). Lo anterior se convierte en un factor fundamental para las organizaciones que buscan mayor desempeño y productividad laboral (Gomide et al., 2017; Yu & Luo, 2018).

Ahora bien, tanto la autoeficacia como el optimismo se han estudiado con condiciones sociodemográficas como el grado de escolaridad, antigüedad en la organización, tipo de contrato, género y edad. En este orden de ideas, la autoeficacia se relaciona con un alto grado de escolaridad, por ejemplo, una investigación en Chile señaló que un grupo de mujeres con estudios superiores a octavo básico mostraban mayor autoeficacia (Campos & Pérez, 2007); en Holanda se encontró que son más autoeficaces las personas que tienen un nivel educativo alto equivalente a educación intermedia, tecnología o universidad (Hoogendijk et al., 2014), y en Puerto Rico, se halló que las personas que tienen nivel escolar superior y estudios universitarios son más autoeficaces (Serra & Irizarry-Robles, 2015).

En cuanto a la antigüedad en la organización, un estudio en Argentina señaló que las personas con más años de experiencia en la organización poseen creencias más fuertes de autoeficacia (Maffei et al., 2012). Con respecto al tipo de contrato, en España se encontró que las personas con contratos laborales a término fijo son más autoeficaces (Pérez-Fuentes et al., 2019). Frente al género, estudios en Colombia, Chile y Alemania señalan que los hombres tienen puntuaciones más altas en autoeficacia en comparación con las mujeres (Covarrubias Apablaza & Mendoza Lira, 2015; Eibl et al., 2020; Ospina-Cano et al., 2023); un estudio en Eslovaquia mostró que los hombres son más autoeficaces y más optimistas que las mujeres (Prokopcakova, 2015), y un estudio en España evidenció que los hombres son más optimistas que las mujeres (Moreno & Marrero, 2015).

Cabe mencionar que estos resultados no son uniformes ni conducentes, pues una investigación desarrollada en Colombia muestra que el tipo de contrato no predice ni es una condición diferenciadora en el optimismo (Sanín et al., 2016). Otro estudio realizado en Perú encontró que la edad no presenta diferencias significativas ni en

el optimismo ni en la autoeficacia (Rodríguez et al., 2018); así mismo, un estudio a nivel mundial señaló que las mujeres son más optimistas (Arrosa & Gandelman, 2015), y en una investigación en México, se mostró que las mujeres son más autoeficaces que los hombres (Aguirre et al., 2015).

Así pues, aunque la literatura en autoeficacia y optimismo ha aumentado en los últimos años, los resultados frente al papel de estas variables psicológicas con las condiciones sociodemográficas no están en una misma línea. Por ello, aún es necesario fortalecer su estudio, dados los múltiples beneficios que estos constructos del capital psicológico traen sobre los procesos ligados a la gestión del talento humano, como la selección, el desarrollo y la retención de los trabajadores. En este sentido, es importante describir estas variables en una organización colombiana como aporte a la literatura, específicamente en una organización del sector de las telecomunicaciones, un sector que está en crecimiento (Balén & Valenzuela, 2016). Por lo tanto, resulta necesario ofrecer un aporte investigativo que sea útil especialmente para futuras intervenciones que consideren potenciar la autoeficacia y el optimismo en sus trabajadores.

Por lo anterior, el objetivo de esta investigación es analizar las diferencias en la autoeficacia y el optimismo en función del grado de escolaridad, antigüedad en la organización, tipo de contrato, edad y género, así como establecer la relación entre la autoeficacia y el optimismo en una muestra de trabajadores del sector de las telecomunicaciones en Colombia.

## Método

Estudio comparativo (Ato et al., 2013). Participaron 298 trabajadores de una organización del sector telecomunicaciones de Colombia, que se reclutaron mediante un muestreo no probabilístico. En la Tabla 1 se puede observar la caracterización de los participantes.

**Tabla 1.**  
**Caracterización de los participantes**

| <b>Variables sociodemográficas</b>   | <b>N</b> | <b>%</b> |
|--------------------------------------|----------|----------|
| <b>Escolaridad</b>                   |          |          |
| Bachiller                            | 29       | 9.73     |
| Tecnología                           | 145      | 48.66    |
| Pregrado                             | 88       | 29.53    |
| Posgrado                             | 36       | 12.08    |
| <b>Antigüedad en la organización</b> |          |          |
| Muy nuevos                           | 75       | 25.17    |
| Nuevos                               | 76       | 25.84    |
| Antiguos                             | 66       | 22.15    |
| Muy antiguos                         | 81       | 27.18    |
| <b>Tipo de contrato</b>              |          |          |
| Prestación de servicios              | 2        | 0.67     |
| Obra/labor                           | 15       | 5.03     |
| Término fijo                         | 42       | 14.9     |
| Término indefinido                   | 239      | 80.20    |
| <b>Edad</b>                          |          |          |
| G1(19-26 años)                       | 89       | 29.87    |
| G2(27-35 años)                       | 132      | 44.29    |
| G3(36-61 años)                       | 77       | 25.84    |
| <b>Género</b>                        |          |          |
| Hombre                               | 174      | 58.39    |
| Mujer                                | 124      | 41.61    |

## Instrumentos

Se utilizó una ficha de datos sociodemográficos creada por las investigadoras. Para evaluar la autoeficacia se utilizó el cuestionario de Autoeficacia Profesional AU-10 (Salanova & Schaufeli, 2004). Este es un instrumento de autoinforme que cuenta con 10 ítems, por ejemplo: “Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo”. Está diseñado en una escala tipo Likert donde 1 es “nunca o ninguna vez”; y 7, “siempre o todos los días”. Ha sido valida-

do en países como Ecuador ( $\alpha=.91$ ) (Bueno-Pacheco et al., 2018) Chile ( $\alpha=.92$ ) (Covarrubias-Apablaza & Mendoza-Lira, 2016) y China ( $\alpha=.95$ ) (Le et al., 2018); entre estos países el alfa de Cronbach fue superior a .90 lo que indica un alto nivel de confiabilidad.

Para el optimismo se hizo uso del Life Orientation Test –LOT- (Scheier & Carver, 1985) en su versión revisada el -LOT-R- (Scheier et al., 1994). Este instrumento de evaluación consta de 10 ítems, 3 de ellos están en dirección negativa y 3 en sentido positivo, más 4 ítems de relleno. Su escala tipo Likert cuenta con 5 opciones de respuesta entre 0 (muy en desacuerdo) y 4 (muy de acuerdo), con afirmaciones como: “Siempre soy optimista sobre mi futuro”. Ha sido el instrumento más utilizado para medir el optimismo (Pedrosa et al., 2015; Vera-Villarreal et al., 2009). Sus propiedades psicométricas se han comprobado en países como Colombia (Finck et al., 2018; Sanín et al., 2016;) Argentina, México, Chile (Lava-rello et al., 2017), India (Bharti & Rangnekar, 2019), Alemania (Hinz et al., 2017) y China (Le et al., 2018).

## Procedimiento

Se remitió el proyecto a los directivos de la organización para su aprobación; posteriormente se enviaron los cuestionarios a los trabajadores a través de un formulario de Google, en el cual se especificó que la información recolectada sólo sería analizada con fines investigativos, de esta manera se aseguró la confidencialidad de los datos obtenidos. Los participantes firmaron el consentimiento informado, y así garantizaron su conformidad con la investigación y su participación de forma voluntaria.

### Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados, se diseñó una matriz en Excel donde estos se ordenaron y agruparon. Luego se trasladó la información al paquete estadístico SPSS versión 23; en este se calcularon estadísticos descriptivos como la media y desviación estándar que acompaña al coeficiente de correlación de Pearson. Las condiciones sociodemográficas en función a la autoeficacia y optimismo no reportaron valores satisfactorios para el supuesto de normalidad y homocedasticidad; de esta forma, se realizó un análisis bivariado mediante la técnica no paramétrica U de Mann-Whitney, con dos muestras independientes; para muestras independientes se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis, asumiendo un nivel de significación de  $p=0.05$ , de acuerdo con el margen de error permitido para estudios en ciencias sociales. Por último, para conformar los grupos en la variable antigüedad en la organización y la edad, se tuvo el criterio de la distribución de los datos calculado a partir de los cuartiles Q1, Q2 y Q3.

## Consideraciones éticas

Esta investigación se acoge a las normativas dadas en la ley 1090 del 2006, en el cual se dicta el Código deontológico y bioético de los profesionales en psicología en Colombia (Congreso de la República de Colombia, 2006). Además, se enmarca en la categoría de investigación con riesgo bajo (Resolución 8430).

## Resultados

Se identifica que la variable antigüedad en la organización obtuvo diferencias significativas ( $p=.004$ ), la categoría antiguos fue la que se diferenció de manera significativa entre las demás. En relación con la edad, el grupo etario número 3 fue el que se diferenció significativamente en comparación con los otros, mientras que la variable género se diferenció a favor de los hombres; por último, la escolaridad y tipo de contrato fueron las variables que no obtuvieron diferencias en torno al constructo de autoeficacia.

**Tabla 2.**  
**Contraste de las condiciones sociodemográficos y laborales en función a la autoeficacia**

| Escolaridad                   | Bachiller n=29               |   |     | Tecnología n=145          |   |     | Pregrado n=88               |   |     | Posgrado n=36                    |       |     | KW   |      |
|-------------------------------|------------------------------|---|-----|---------------------------|---|-----|-----------------------------|---|-----|----------------------------------|-------|-----|------|------|
|                               | Mdn                          | ± | R   | Mdn                       | ± | R   | Mdn                         | ± | R   | Mdn                              | ±     | R   | x²   | p    |
|                               | 5.6                          | ± | 3.1 | 5.4                       | ± | 4.1 | 5.2                         | ± | 2.9 | 5.5                              | ±     | 1.6 | 2.70 | .260 |
|                               |                              |   |     |                           |   |     |                             |   |     |                                  |       |     |      |      |
| Antigüedad en la organización | Muy nuevos (7-12 meses) n=75 |   |     | Nuevos (17-36 meses) n=76 |   |     | Antiguos (41-66 meses) n=66 |   |     | Muy antiguos (72-276 meses) n=81 |       |     | KW   |      |
|                               | 5.4*                         | ± | 2.9 | 5.4*                      | ± | 2.6 | 5.05                        | ± | 2.9 | 5.53*                            | ±     | 4.1 | 13.3 | .004 |
|                               |                              |   |     |                           |   |     |                             |   |     |                                  |       |     |      |      |
| Tipo de contrato              | Prestación servicios n=2     |   |     | Obra/labor n=15           |   |     | Término fijo n=42           |   |     | Término indefinido n=239         |       |     | KW   |      |
|                               | 4.6                          | ± | 1.4 | 5.2                       | ± | 2.4 | 5.4                         | ± | 2.9 | 5.4                              | ±     | 4.1 | 20.1 | .569 |
|                               |                              |   |     |                           |   |     |                             |   |     |                                  |       |     |      |      |
| Edad                          | G1 (19-26 años) n=89         |   |     | G2 (27-35 años) n=132     |   |     | G3 (36-61 años) n=77        |   |     | KW                               |       |     |      |      |
|                               | 5.3                          | ± | 2.9 | 5.3                       | ± | 4.1 | 5.5*                        | ± | 3.1 |                                  |       |     |      | 8.38 |
|                               |                              |   |     |                           |   |     |                             |   |     |                                  |       |     |      |      |
| Género                        | Hombre n=174                 |   |     | Mujer n=124               |   |     | U                           |   |     |                                  |       |     |      |      |
|                               | 5.5*                         | ± | 4.1 | 5.2                       | ± | 2.9 |                             |   |     |                                  | 8.673 |     |      |      |

**Nota:** Mdn=mediana; R=Rango; G=Grupo. Con asterisco (\*) los valores medianos que fueron significativos en las comparaciones múltiples.

En la Tabla 3 se observa que la escolaridad, tipo de contrato y género no reportaron diferencias; por su parte, el tiempo en la organización y la edad presentaron diferencias significativas. En el primer caso, las diferencias se presentaron significativas para los trabajadores nuevos y muy antiguos; entre estos, son más optimistas en la categoría de nuevos. Respecto a la edad, el grupo 3, es decir, quienes tienen mayor edad, se diferencian de los otros dos grupos, pues presentaron puntuaciones más altas de optimismo.

**Tabla 3.**

**Contraste de las condiciones sociodemográficas y laborales en función al optimismo**

| Escolaridad                   | Bachiller n=29               |   |      | Tecnología n=145          |   |      | Pregrado n=88               |   |      | Posgrado n=36                    |   |      | KW             |     |
|-------------------------------|------------------------------|---|------|---------------------------|---|------|-----------------------------|---|------|----------------------------------|---|------|----------------|-----|
|                               | Mdn                          | ± | R    | Mdn                       | ± | R    | Mdn                         | ± | R    | Mdn                              | ± | R    | x <sup>2</sup> | p   |
|                               | 18.0                         | ± | 14.0 | 17.0                      | ± | 19.0 | 17.0                        | ± | 14.0 | 19.0                             | ± | 13.0 | .25            | .88 |
| Antigüedad en la organización | Muy nuevos (7-12 meses) n=75 |   |      | Nuevos (17-36 meses) n=76 |   |      | Antiguos (41-66 meses) n=66 |   |      | Muy antiguos (72-276 meses) n=81 |   |      | KW             |     |
|                               | 17.0                         | ± | 14.0 | 18.5*                     | ± | 16.0 | 16.0                        | ± | 15.0 | 19.0*                            | ± | 19.0 | 19.25          | .00 |
| Tipo de contrato              | Prestación servicios n=2     |   |      | Obra/labor n=15           |   |      | Término fijo n=42           |   |      | Término indefinido n=239         |   |      | KW             |     |
|                               | 17.5                         | ± | 1.0  | 18.0                      | ± | 12.0 | 17.0                        | ± | 13.0 | 18.0                             | ± | 19.0 | 2.73           | .43 |
| Edad                          | G1(19-26 años) n=89          |   |      | G2(27-35 años) n=132      |   |      | G3(36-61 años) n=77         |   |      |                                  |   |      | KW             |     |
|                               | 17.0                         | ± | 15.0 | 17.0                      | ± | 19.0 | 19.0*                       | ± | 13.0 |                                  |   |      | 13.47          | .00 |
| Género                        | Hombre n=174                 |   |      | Mujer n=124               |   |      |                             |   |      |                                  |   |      | U              |     |
|                               | 18.0                         | ± | 19.0 | 18.0                      | ± | 16.0 |                             |   |      |                                  |   |      | 10514.         | .70 |

**Nota:** Mdn=mediana; R=Rango; G=Grupo. Con asterisco (\*) los valores medianos que fueron significativos en las comparaciones múltiples.

En la Tabla 4 se pueden apreciar los estadísticos descriptivos que corresponden al mínimo, media y máximo, de las variables sociodemográficas en contraste con autoeficacia y optimismo.

**Tabla 4.**  
*Estadísticos descriptivos de variables sociodemográficas  
 en contraste con autoeficacia y optimismo.*

| Variables sociodemográficas          | Autoeficacia |       |        | Optimismo |       |        |
|--------------------------------------|--------------|-------|--------|-----------|-------|--------|
|                                      | Mínimo       | Media | Máximo | Mínimo    | Media | Máximo |
| <b>Escolaridad</b>                   |              |       |        |           |       |        |
| Bachiller                            | 2.90         | 5.33  | 6.00   | 10.00     | 17.86 | 24.00  |
| Tecnología                           | 1.90         | 5.22  | 6.00   | 5.00      | 17.49 | 24.00  |
| Pregrado                             | 3.10         | 5.17  | 6.00   | 10.00     | 17.51 | 24.00  |
| Posgrado                             | 4.40         | 5.37  | 6.00   | 11.00     | 18.80 | 24.00  |
| <b>Antigüedad en la organización</b> |              |       |        |           |       |        |
| Muy nuevos                           | 3.10         | 5.32  | 6.00   | 10.00     | 17.28 | 24.00  |
| Nuevos                               | 3.40         | 5.27  | 6.00   | 8.00      | 17.60 | 24.00  |
| Antiguos                             | 3.10         | 4.99  | 6.00   | 9.00      | 16.46 | 24.00  |
| Muy antiguos                         | 1.90         | 5.33  | 6.00   | 5.00      | 18.43 | 24.00  |
| <b>Tipo de contrato</b>              |              |       |        |           |       |        |
| Prestación de servicios              | 3.90         | 4.60  | 5.30   | 17.00     | 17.50 | 18.00  |
| Obra/labor                           | 3.60         | 5.20  | 6.00   | 12.00     | 17.13 | 24.00  |
| Término fijo                         | 3.10         | 5.31  | 6.00   | 10.00     | 17.02 | 23.00  |
| Término indefinido                   | 1.90         | 5.23  | 6.00   | 5.00      | 17.84 | 24.00  |
| <b>Edad</b>                          |              |       |        |           |       |        |
| G1(19-26 años)                       | 3.10         | 5.11  | 6.00   | 9.00      | 17.02 | 24.00  |
| G2(27-35 años)                       | 1.90         | 5.22  | 6.00   | 5.00      | 17.43 | 24.00  |
| G3(36-61 años)                       | 2.90         | 5.40  | 6.00   | 11.00     | 18.90 | 24.00  |
| <b>Género</b>                        |              |       |        |           |       |        |
| Hombre                               | 1.90         | 5.32  | 6.00   | 5.00      | 17.79 | 24.00  |
| Mujer                                | 3.10         | 5.12  | 6.00   | 8.00      | 17.54 | 24.00  |

En la Tabla 5 se observa en los trabajadores ( $N=298$ ) una media de autoeficacia de 5.24 y una leve variación de .67, mientras que la variable optimismo reportó una media de 17.69 con una variación de 3.39. Por otra parte, se identificó una correlación positiva media y significativa ( $r=.36$ ,  $p<.000$ ) entre la autoeficacia y el optimismo de los trabajadores.

**Tabla 5.**  
**Estadísticos descriptivos y correlación**  
**entre autoeficacia y optimismo**

| Variable        | M     | DE   | 1     | 2 |
|-----------------|-------|------|-------|---|
| 1. Autoeficacia | 5.24  | .67  | -     |   |
| 2. Optimismo    | 17.69 | 3.39 | .36** | - |

Nota: La correlación es significativa al nivel de .01 (bilateral).

## Discusión

En esta investigación se examinó el papel diferenciador de algunas condiciones sociodemográficas en la autoeficacia y el optimismo. Se encontró que, de manera significativa, la autoeficacia se ve afectada por la antigüedad en la organización, la edad y el género; por su parte, el optimismo por la antigüedad en la organización y la edad.

De igual manera, no se hallaron diferencias significativas en el grado de escolaridad en función ni de la autoeficacia ni del optimismo, a diferencia de otros reportes en los que se ha mostrado que, a más grado de escolaridad, mayor puntuación de autoeficacia (Campos & Pérez, 2007; Hoogendijk et al., 2014; Moreno & Marrero, 2015; Serra y Irizarry-Robles, 2015).

Tampoco se evidenciaron diferencias significativas en función del tipo de contrato ni en autoeficacia ni en optimismo. Por esta misma línea, otras investigaciones han encontrado que el tipo de contrato no es una condición diferenciadora del optimismo (Sanín et al., 2016), pese a que se ha hallado que el tipo de contrato sí influye en la autoeficacia (Pérez-Fuentes et al., 2019).

Por su parte, el género no presentó diferencias significativas en función del optimismo; a pesar de esto, otros estudios hallaron que los hombres son más optimistas que las mujeres (Moreno & Marrero, 2015). Sin embargo, puede ser posible que, en interacción con otros aspectos, contextos o realidades organizacionales, el grado de escolaridad, el tipo de contrato y el género sí afecten la autoeficacia y el optimismo.

Por otro lado, autoeficacia y el optimismo muestran diferencias en función a la antigüedad en la organización; se evidencia que los trabajadores nuevos y muy antiguos tienen una puntuación más alta en ambas variables. En consonancia con esto, un estudio encontró que las personas con más permanencia en la organización tienen mayores creencias de autoeficacia (Maffei et al., 2012).

En cuanto a la edad, las personas mayores de 36 años son más autoeficaces y más optimistas, por lo que se diferencian de las personas más jóvenes, quienes no obtuvieron la mayor puntuación en ninguna de las dos variables. Lo anterior puede ser explicado porque, como se señala en otros estudios, las personas jóvenes poseen mayores puntuaciones de *burnout*, variable que se correlaciona negativamente con la autoeficacia y el optimismo (Merino-Plaza et al., 2018; Saquero et al., 2018; Spontón et al., 2018).

Ahora bien, las nuevas generaciones tienden a permanecer menos tiempo en las organizaciones con el propósito de adquirir nuevas experiencias y al mismo tiempo porque no encuentran buenas prácticas de retención en ellas (Castaño-Ravagli & Álvarez-Giraldo, 2017), por lo tanto, las áreas de gestión humana deben generar dinámicas que motiven a las nuevas generaciones a permanecer en las organizaciones, pues con este estudio se identificó que las personas con mayor permanencia en la organización poseen puntuaciones más altas de autoeficacia y de optimismo en su trabajo, lo que, a su vez, proporciona efectos positivos para el desempeño laboral (Coetzee et al., 2018; Swathi, 2019).

Por otra parte, los hombres mostraron mayor autoeficacia que las mujeres, lo que guarda relación con algunas investigaciones previas (Covarrubias & Mendoza, 2015; Eibl et al., 2020; Moreno & Marrero, 2015; Ospina-Cano et al., 2023; Prokopcakova, 2015). Otros hallazgos mencionan que las diferencias de género en las creencias de autoeficacia son más probables en contextos de trabajo dominados por hombres, pues es posible que las mujeres experimenten una falta de ajuste al papel que desempeñan en el trabajo y perciban que su entorno les provee oportunidades desiguales en comparación con los hombres, lo que refleja incertidumbre sobre sus propias capacidades y bajas expectativas de rendimiento necesarias para el éxito laboral (Eibl et al., 2020). En la organización estudiada, en su mayoría los cargos directivos están a cargo de los hombres (53 hombres en comparación con 29 mujeres en estos mismos cargos); es posible que la puntuación de autoeficacia en las mujeres sea menor por una poca expectativa de ascender en la organización.

Es importante considerar que en Latinoamérica las exigencias culturales que se les hace a las mujeres son fuertes; por ende, se produce la doble presencia y el conflicto trabajo-familia (Gamboa & Pérez, 2017; Tereso & Cota, 2017). En este

sentido, las organizaciones deben lograr prácticas de equidad de género, como se propone en la Organización Internacional del Trabajo (2018), que elaboró un plan de acción para la igualdad de género donde se refuerza la perspectiva del empoderamiento de las mujeres en el mundo del trabajo.

Lo anterior se acoge a los planteamientos de desarrollo sostenible, en el cual se propone poner fin a diferentes formas de discriminación de las mujeres, en cualquier ámbito, especialmente en el laboral (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019). Por lo tanto, si las organizaciones involucran a sus líderes en el empoderamiento de las mujeres, podría no solo ser importante para favorecer y aumentar las creencias de autoeficacia, sino también para transmitir un sentido de seguridad psicológica y lograr un mejor desempeño en su trabajo (Eibl et al., 2020). Lo anterior promueve el desarrollo de organizaciones saludables (Salanova et al., 2019)

Finalmente, se encontró que la autoeficacia y el optimismo se correlacionan positivamente, hallazgo presentado en estudios previos (Luthans et al., 2015; Meseguer et al., 2017); esta correlación posibilita óptimos niveles de desempeño laboral (Yu & Luo, 2018), lo que, a su vez, permite mayor productividad en los trabajadores (Gomide et al., 2017).

## Conclusiones

El grado de escolaridad y el tipo de contrato no afectan ni la autoeficacia ni el optimismo; por el contrario, estas variables sí se diferencian en función de la antigüedad en la organización y la edad. Finalmente, estos constructos del capital psicológico se correlacionan positivamente.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, se considera que, al ser un muestreo no probabilístico, no se pueden hacer generalizaciones. Así mismo, no se presentaron algunas diferencias entre las variables sociodemográficas con la autoeficacia y el optimismo, posiblemente porque no se tuvo una muestra homogénea; por ejemplo, lo ocurrido con la distribución de participaciones en función al tipo de contrato.

Por otro lado, es importante tener en cuenta que estas variables son estados psicológicos, no rasgos; en consecuencia, el resultado puede variar a lo largo del tiempo. En este sentido, se recomienda que futuras investigaciones utilicen un diseño experimental para evaluar el impacto de prácticas de intervención en la autoeficacia y el optimismo de los trabajadores. En este punto, es importante hacer un llamado a desplegar intervenciones situadas en los contextos regionales (Quiroz-González & Castaño-González, 2020). También se recomienda estudiar otros grupos po-

blacionales, en los que se analice si la antigüedad en la organización y el género, cumplen un papel modulador en la autoeficacia y el optimismo.

A las organizaciones se les recomienda instaurar o mejorar procesos de retención, pues se evidenció en los resultados que las personas con más tiempo en la organización se perciben más autoeficaces y más optimistas. Igualmente, se recomienda la implementación de prácticas organizacionales saludables que promuevan la conciliación trabajo-familia.

## Referencias

- Aguirre, J., Blanco, J., Rodríguez-Villalobos, J. & Ornelas, M. (2015). Autoeficacia General Percibida en Universitarios Mexicanos, Diferencias entre Hombres y Mujeres. *Formación universitaria*, 8(5), 97-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000500011>
- Arrosa, M. & Gandelman, N. (2015). Happiness Decomposition: Female Optimism. *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 731–756. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9618-8>
- Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Balen y Valenzuela, C. (2016). Las tecnologías de la información y las comunicaciones en el posconflicto colombiano. *Revista de Ingeniería*, 44, 40-45. <https://www.redalyc.org/pdf/1210/121046459007.pdf>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H. Freeman.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S. & Vijver, F. (2013). Burnout and work engagement of academics in higher education institutions: Effects of dispositional optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322–332. <https://doi.org/10.1002/smi.2520>
- Bharti, T. & Rangnekar, S. (2019). Employee optimism in India: validation of the POSO-E. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 1020–1032. <https://doi.org/10.1108/bij-06-2018-0165>
- Bueno-Pacheco, A., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizhpe, C. & Aguilar-Sizer, M. (2018). Adaptación al Español de la Escala de Autoeficacia General para su Uso en el Contexto Ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*. 3(48), 5-17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.01>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Campos, S. & Pérez, J. (2007). Autoeficacia y conflicto decisional frente a la disminución del peso corporal en mujeres. *Revista Chilena de Nutrición*, 34(3), 213-218. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-75182007000300004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182007000300004)
- Carter, J. & Youssef-Morgan, C. (2019). The positive psychology of mentoring: A longitudinal analysis of psychological capital development and performance in a formal mentoring program. *Human Resource Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21348>
- Carver, C. & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford University Press.
- Carver, C. & Scheier, M. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Castaño-Ravagli, M. & Álvarez-Giraldo, C. (2017). El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(2), 1223-1236. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1522929072016>

- Castillo-Ante, L., Ordoñez-Hernández, C. & Calvo-Soto, A. (2020). Carga física, estrés y morbilidad sentida osteomuscular en trabajadores administrativos del sector público. *Universidad y Salud*, 22(1), 17-23. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.170>
- Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L. & Xu, J. (2019). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout and social support between job stress and mental health among Chinese newly qualified nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 163-173. <https://doi.org/10.1111/jan.14208>
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V. & O'Shea, D. (2020). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work & Stress*, 35(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1743790>
- Coetzee, M., Potgieter, I. L. & Ferreira, N. (Eds.). (2018). *Psychology of Retention*. Springer
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1090 de 2006. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y otras disposiciones*. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1090\\_2006.html#TITULO I](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html#TITULO_I)
- Covarrubias-Apablaza, C. & Mendoza-Lira, M. (2016). Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. *Universitas Psychologica*, 15(2), 97-108. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.avcs>
- Covarrubias Apablaza, C., & Mendoza Lira, M. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 41(1), 63-78. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100004>
- Eibl, B., Lang, F. & Niessen, C. (2020): Employee voice at work: the role of employees' gender, self-efficacy beliefs, and leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 1-16. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1733979>
- Fernández, L., González, A. & Trianes, M. (2015). Relaciones entre estrés académico, apoyo social, optimismo-pesimismo y autoestima en estudiantes universitarios. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 13(1), 111–130. <https://doi.org/10.14204/ejrep.35.14053>
- Finck, C., Barradas, S., Zenger, M. & Hinz, A. (2018) Quality of life in breast cancer patients: Associations with optimism and social support. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 18(1), 27-34. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2017.11:002>
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.218>
- Gamboa, S. & Pérez, A. (2017). Tiempo de academia y el poder 'poder' de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. La ventana. *Revista de estudios de género*, 5(45), 241-268. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362017000100241&lng=es&tlng=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000100241&lng=es&tlng=pt)
- García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C. & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85–98. <https://doi.org/10.21676/23897856.3539>
- Ghielen, S., van Woerkom, M. & Christina Meyers, M. (2017). Promoting positive outcomes through strengths interventions: A literature review. *The Journal of Positive Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1365164>
- Gomide, S., dos Santos, A. & de Fátima, Á. (2017). Optimism and Hope in Work Organizations. En E. R. Neiva, C. Vaz Torres & H. Mendonca (Eds.), *Organizational Psychology and Evidence-Based Management*, (pp.45–61). Springer Nature
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y. & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 231-241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición*. McGraw-Hill.
- Hinz, A., Sander, C., Glaesmer, H., Brähler, E., Zenger, M., Hilbert, A. & Kocalevent, R. (2017). Optimism and pessimism in the general population: Psychometric properties of the Life Orientation Test (LOT-R). *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 17 (2), 161-170.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2017.02.003>
- Hoogendijk, E., van Hout, H., Heymans, M., van der Horst, H., Frijters, D., Broese van Groenou, M. & Huisman, M. (2014). Explaining the association between educational level and frailty in older adults: results from a 13-year longitudinal study in the Netherlands. *Annals of Epidemiology*, 24(7), 538-544.  
<https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2014.05.002>
- Lavarello, J., Espinoza, E. & Larrañaga, J. (2017). Niveles de Optimismo: Diferencias entre adultos de países latinoamericanos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-7. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.noda>
- Le, B., Lei, H., Phouvang, S., Than, T., Nguyen, T. & Gong, J. (2018). Self-Efficacy and Optimism Mediate the Relationship Between Transformational Leadership and Knowledge Sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(11), 1833–1846. <https://doi.org/10.2224/sbp.7242>
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. & Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.  
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B. & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41 -67.  
<https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E. & Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612012000100004&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100004&lng=en&tlng=en).
- Malinowski, P. & Lim, H. (2015). Mindfulness at Work: Positive Affect, Hope, and Optimism Mediate the Relationship Between Dispositional Mindfulness, Work Engagement, and Well-Being. *Mindfulness*, 6(6), 1250–1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M. M. & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of Psychological Capital in Spanish workers: OREA questionnaire. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.261741>
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A. & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11), <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Merino, E., Fernández, M. & Bargsted, M. (2015). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre la satisfacción y la irritación laboral. *Universitas Psychologica*, 14(1), 219- 230.  
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pmao>
- Ministerio de Salud (1993). Resolución 008430. Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Moreno, Y. & Marrero, R. (2015). Optimismo y autoestima como predictores de bienestar personal: diferencias de género. *Revista Mexicana de Psicología*, 32(1), 27-36.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2430/243045363004.pdf>
- Ocampo-Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. F. & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320–328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ospina-Cano, S., Quiroz-González, E., Villavicencio-Ayub, E. & Arias Rodríguez, G. M. (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, (41), 1-25.  
<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss41.7>
- Pedrosa, I., Celis-Atenas, K., Suárez-Álvarez, J. & García-Cueto, E. (2015). Cuestionario para la evaluación del optimismo: Fiabilidad y evidencias de validez. *Terapia Psicológica*, 33(2), 127–138.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-48082015000200007>
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, A., Tortosa, B., González, A. & Oropesa, N. (2019). Engagement y autoeficacia en profesionales de medicina. *Calidad de Vida y Salud*, 12(2), 16-28. <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/view/185>
- Pérez-Fuentes, M., Simón-Márquez, M., Molero-Jurado, M., Barragán-Martín, A., Martos-Martínez, A. & Gázquez-Linares, J. (2018). Inteligencia emocional y empatía como predictores de la autoeficacia en Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 9(2), 75-83. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2018.02.016>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2019). *Informe anual 2018*.  
<https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/corporate/annual-report-2018.html>
- Prokopcakova, A. (2015). Personal need for structure, anxiety, self-efficacy and optimism. *Studia Psychologica*, 57(2), 147-162. <https://doi.org/10.21909/sp.2015.02.690>
- Quiroz-González, E. & Castaño-González, E. (2020). Las organizaciones del siglo XXI: historia, transformaciones y desafíos. En J. J. Vesga Rodríguez (Ed.), *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional* (pp. 1–185). Editorial Universidad Católica de Colombia.
- Rodríguez, T., León, J., Alvarado, K., Palomino, M., Cárdenas, I. & Jara, C. (2018). Evidencias psicométricas iniciales de la escala de autoeficacia para envejecer (EAEE) en adultos mayores peruanos. *Psychología: Avances de la Disciplina*, 12(2), 47-60.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7050915>
- Salanova, M., Grau, R. & Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390–395.  
<https://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2019) *Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Editorial Aranzadi.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 261, 109–138.  
<https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8859>
- Sanín A., López A. & Gómez B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/166/158>
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J., López-Núñez, M., & Jesús, S. (2018). Evidencias psicométricas sobre la validez y fiabilidad del cuestionario de capital psicológico (PCQ-12) en población mexicana. *Anales de Psicología*, 34(3), 562 570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>

- Saquero, A.; Jaime, G., y Ortín, F. (2018). Relación entre el síndrome de burnout, niveles de optimismo, edad y experiencia profesional en entrenadoras y entrenadores de gimnasia rítmica. *Journal of Sport and Health Research*. 10(1), 79-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6350338>
- Scheier, M. & Carver, C. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Scheier, M., Carver, C. & Bridges, M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.67.6.1063>
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Serra, J. & Irizarry-Robles, C. (2015). Factores protectores de la depresión en una muestra de adultos mayores en puerto rico: autoeficacia, escolaridad y otras variables sociodemográficas. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 125-134. [http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/148](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/148)
- Shann, C., Martin, A. Chester, A. & Ruddock, S. (2019). Effectiveness and application of an online leadership intervention to promote mental health and reduce depression-related stigma in organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 20-35 <https://doi.org/10.1037/ocp0000110>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L. & Medrano, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia*, 12(1), 89-101. <https://doi.org/10.21500/19002386.3226>
- Swathi, G. (2019). Determinants of Quality of Work Life-A win-win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(1). <https://doi.org/10.37200/IJPR/V23I1/PR190255>
- Tereso, L. & Cota, B. (2017) La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado. *Revista margen*, 85, 1-12. [https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso\\_85.pdf](https://www.margen.org/suscri/margen85/tereso_85.pdf)
- Vera-Villarroel, P., Córdova-Rubio, N. & Celis-Atenas, K. (2009). Evaluación del optimismo: un análisis preliminar del Life Orientation Test versión revisada (lot-r) en población chilena. *Universitas Psychologica*, 8(1), 61–68. <http://www.redalyc.org/pdf/647/64712168005.pdf>
- Wrosch, C. & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12(1), 59–72. <https://doi.org/10.1023/a:1023529606137>
- Yu, Y. & Luo, J. (2018). Dispositional Optimism and Well-Being in College Students: Self-Efficacy as a Mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 783–792. <https://doi.org/10.2224/sbp.6746>

