

PSICOLOGIA PARA LA VIDA



**Ignacio Fernández
Jorge Sanhueza
EDITORES**



Capítulo 10

Capital Psicológico

Jorge Sanhueza e Ignacio Fernández

En años de predominio del paradigma económico y de una marcada miopía respecto de los factores que se focaliza para producir resultados, nos parece esencial articular el conocimiento que la psicología ha desarrollado para referirse a los recursos que las personas disponen para enfrentar los desafíos de la vida y de ese modo ampliar y balancear la mirada respecto de los diferentes factores causales del bienestar humano, organizacional y social.

Es común hablar de capital económico como un motor del desarrollo de las empresas y los países, y uno de los pilares en la generación de riqueza. De a poco se escucha hablar del capital social y cultural de las familias respecto de su impacto en la educación de sus hijos y, luego del aporte de Norton y Kaplan mediante el balanced scorecard, muchas personas tienen la distinción de capital humano, capital organizacional y capital de información como claves basales de cualquier organización. Estos “capitales” describen aquellos recursos que constituyen la materia prima para el funcionamiento de los sistemas humanos y organizacionales, y que deben ser gestionados mediante procesos relacionales y de coordinación de acciones para que construyan productos y servicios con una cualidad de valor que permita perfeccionar las respuestas a las complejidades que enfrentan.

Dentro de estas distinciones se erige el capital psicológico como un sustento fundacional de todos aquellos capitales que se originan en lo intangible y misterioso de la profundidad y mismidad de la persona. Es el capital psicológico el que da cuenta de cualquier otro capital relacionado a lo humano y que se articula desde ahí,

sistémicamente, en términos ascendentes. Desde adentro hacia fuera. Desde la persona, a la pareja, la familia, los equipos, las organizaciones, las sociedades y desde ahí hasta el sistema de sistemas.

El capital psicológico puede ser representado como un conjunto de piezas de lego que permiten construir cualquier creación y forma organizacional que se desee, por lo que es esencial conocer fina y detalladamente cómo son estas piezas, su estructura básica, su modo de funcionamiento y sus dinámicas de relación.

Entendemos por Capital Psicológico (KΨ) aquel conjunto de recursos, capacidades, potencialidades y fortalezas intangibles, a las que recurre una persona, equipo, organización o comunidad para hacer frente a los desafíos de la vida. Se ubica en el interior del sistema, se orienta a la búsqueda de soluciones y genera un conjunto de resultados observables, por lo que sus efectos se constatan en la acción.

Los resultados se reflejan en 2 dimensiones, lo externo observable y lo interno sentido, y dependen de las metas buscadas por el sistema humano o social y del conjunto de indicadores que ha autogenerado para medir la efectividad de su accionar.

La función del KΨ es materializar soluciones posibles, en términos de operacionalizar y dar instrumentalidad en el mundo externo a soluciones emergentes frente a desafíos adaptativos. Permite conservar la vida, adaptarla y sustentar sus innovaciones, para ir por mayores sueños y nuevas posibilidades de desarrollo.

El KΨ es aquello que poseemos dentro de nosotros mismos y que constituye un activo para ser administrado. Es la fuente de nuestros recursos, el inventario de nuestros talentos, el portafolio de lo positivo, el combustible de nuestro motor propio y el maná personal para desplegarse en la existencia. Es el fuego sagrado que todo lo puede, la fuente que está dentro de mi y sobre la cual tengo completo control,

influencia y posibilidad de gestión, aquello que me permite ser protagonista, constructor y director de mi propia vida. Es nuestro capital existencial, ese que nos conducirá en la dirección que indique el referente de sentido que hayamos definido para nuestro camino.

El KΨ se despliega con mayor o menor poder dependiendo del nivel y calidad de energía disponible en la persona. Personas con bajo nivel energético, que encaran la vida negativamente y miran el vaso medio vacío, cierran sus posibilidades y no utilizan la potencialidad de su KΨ. Quienes mantienen control sobre sus afectos y elevan su energía personal hacia la positividad, hacen el mejor uso de su KΨ.

El KΨ es dependiente del nivel energético de la persona y sólo despliega la amplitud de su poder en lo apreciativo, mirando el vaso medio lleno y las posibilidades que se abren. En términos económicos diríamos que la rentabilidad psicológica de una persona depende de vivir y trabajar en contextos de alta positividad y conectividad con otros, que permitan la agregación sostenida de valor del KΨ. En términos bíblicos, es multiplicar los talentos regalados para la expansión del reino. En términos psicológicos es ser aquel que puedo y quiero llegar a ser. En términos espirituales es operar conectado con la fuente de todo y permitir que a través de mi opere la semilla de perfección divina que mora en mi interior expresada en acción generosa. Son distintas interpretaciones para un mismo fenómeno en diferentes contextos: el de la vida que busca florecer y expandirse.

Así como el capital económico produce riqueza monetaria, el KΨ produce riqueza interior. Ambos son elementos constitutivos de la abundancia, en lo tangible y en lo intangible, en lo externo y en lo interno. La felicidad, entendida como el juicio final e integrado del vivir humano, depende de la valoración y ponderación que cada persona haga de estos dos tipos de riqueza. La evidencia muestra que muchas personas con riqueza monetaria no necesariamente poseen riqueza interior;

mientras que quienes han encontrado la abundancia interior frecuentemente generan una interpretación que prescinde de lo monetario como ancla de la felicidad, no obstante tienden a generar bastante riqueza financiera. En otras palabras, quienes conquistan el terreno de la riqueza interior tienen mayor probabilidad de sentirse felices (aún sin riqueza monetaria) que quienes han conseguido fortuna económica acompañada de pobreza interior. La conquista de la riqueza integral y la felicidad es desde adentro hacia fuera y no al revés.

Capital Psicológico Individual (KΨi)

El KΨi tiene dos dimensiones, una presente y otra futura. La dimensión presente otorga a la persona, equipo, organización o comunidad, la energía y vitalidad necesaria para vivir. Constituye el combustible para la vida y contiene en sí los nutrientes psicológicos que permiten que cada entidad – un individuo o un sistema social más complejo– sea a cada momento aquello que su identidad le permite ser.

Los componentes del KΨi están dados por lo que la persona trae, especialmente por el conjunto de aprendizajes e historias que ha vivido y por su potencial personal. Resume de esta manera su particular expresión genotípica, la sabiduría que ha acumulado a lo largo de su vida y el conjunto de disposiciones presentes y actuantes de su ser-en-el-mundo, particularmente sus creencias más básicas, las dimensiones esenciales de su carácter (rasgos de personalidad y dimensiones afectivas), sus motivaciones fundantes, sus valores, su nivel energético y su corporalidad, a la vez caja de resonancia y habitáculo de la vida personal.

Estas dimensiones constituyen el self o el núcleo positivo que permite darle vida a la persona y que la dirige a la trascendencia.

La dimensión actual del $K\psi_i$ también está puesta en función de aquello que la persona es en relación con los demás. Es el centro de interacciones que en el momento presente me permite ser quién soy. Está constituido por el conjunto de relaciones esenciales, funcionales y aparentes que tengo con los demás y la cantidad y calidad de los vínculos que caracterizan mi vida social.

$$\text{Entonces, } K\psi_i = f(K\psi_p * K\psi_r) * a$$

Donde, $K\psi_i$ = Capital psicológico individual

$K\psi_p$ = Capital personal

$K\psi_r$ = Capital relacional

a = factor de actualización

El factor de actualización es un factor variable dado por los estándares de logro que adquiere la vida. Está presente o permite hacer presente lo potencial de cada persona y articula en cada momento las diversas situaciones que hacen que las personas puedan desplegarse en su dimensión personal e interaccional.

La enfermedad, las crisis, la pérdida de sentido, las alteraciones del ánimo y las condiciones de vida constituyen elementos que se aplican a este factor y pueden hacer la diferencia entre las personas que comparten experiencias comunes o rasgos de personalidad parecidos.

El $K\psi_i$ no sólo tiene su manifestación en el presente, en tanto capital y riqueza personal, sino que su potencial de expresión tiene insospechados espacios de posibilidad en el futuro.

De hecho, es posible afirmar que si el nivel de actualización presente del $K\psi_i$ está marcado por una sensación de satisfacción, el futuro ofrecerá mayores posibilidades para lograr resultados benéficos y expansivos. En este sentido, la

actualización personal se desarrolla exponencialmente una vez que alcanza estándares de energía positiva y ocurre en condiciones externas e internas que favorecen el desarrollo. Ello, pues el futuro se construye desde el presente (nadie siembra lo que no cosecha, ni da lo que no tiene), pero también porque con el paso del tiempo la sola actualización del capital presente –a través de la gestión del sentido, la conciencia de ser y la automaestría–, otorga mayores intereses y expande las posibilidades personales, aumentando la probabilidad de alcanzar altos niveles de actualización personal.

Para que ello sea así, es indispensable que se administre el capital presente con sabiduría.

Decimos que $K\Psi = [f(CI * CEm * CEsp)] * I$

Donde, $K\Psi$ = Capital psicológico individual

CI = Coeficiente intelectual

CEm = Coeficiente emocional

CEsp = Coeficiente espiritual

I = factor de integración

Esto significa que son factores indispensables para hacer crecer el capital personal, el producto del coeficiente intelectual por el coeficiente emocional y por el coeficiente espiritual. Estos tres coeficientes dan cuenta de la mayor capacidad adaptativa que denotan las personas con su capital psicológico individual.

Para asegurar toda la potencialidad que en el futuro tiene el capital personal, se requiere un proceso de integración (I). La integración es el desarrollo armónico de los 3 coeficientes en los que hemos factorizado los recursos personales. Su resultado se expresa en la disponibilidad permanente de estos recursos

intelectuales, emocionales y espirituales en función de los requerimientos de los contextos particulares. No se han incluido recursos corporales, pues todo ocurre en el cuerpo y, por naturaleza, son capacidades encarnadas e incorporadas (hechas cuerpo). Finalmente, todo esta está en el cuerpo, por lo que todo aquello que no es sentido pierde su capacidad de integración al servicio del capital personal.

Esta integración es la que permite la autogestión y la automaestría. Este capital personal deviene capital colectivo cuando se sintoniza con el contexto relacional en el que se desenvuelve el KΨi de la persona, de manera que pueda nutrirse de la creación de significados compartidos que hacen que uno pertenezca de verdad a los grupos, organizaciones y comunidades que constituyen los sistemas de referencia de la persona. El KΨi es capital en en la medida que la persona se autorrealiza en referencia a otro, pues sólo esto le permite trascender su individualidad y los límites personales que esta experiencia le otorga.

El KΨi se despliega y potencia mediante la gestión del sí mismo y la gestión relacional. La identificación y nominación del propio KΨ individual es la conciencia de la riqueza personal ya disponible y de los recursos que se tiene a la mano para la acción. Esto tiene directa relación con la gestión de fortalezas y recursos, la psicología positiva y el enfoque apreciativo, que han demostrado que la innovación y el florecimiento de lo humano se construye sobre aquello que hemos hecho bien y que nos entrega la seguridad afectiva y la certeza existencial de la identidad y el propio poder.

Capital Psicológico Organizacional ($K\Psi_o$)

En los grupos, organizaciones o comunidades sociales, el $K\psi_i$ puede transformarse en $K\Psi$ colectivo ($K\Psi_o$), sí y sólo sí se generan las condiciones necesarias para la actualización de la contribución personal voluntaria de cada uno de quienes conforman la organización, o al menos, hasta alcanzar el nivel de energía crítica que permite el cambio social.

El $K\Psi_o$ se articula para encontrar las grandes respuestas y soluciones para los desafíos mayores de la vida y la sociedad. Es la resultante de unir los talentos individuales y generar esa energía que da cuenta de un estándar superior de recursos, el talento colectivo sinérgico capaz de emprender desafíos que parecen inabordables o casi imposibles. Algo así como que ninguno de nosotros, ni siquiera la sumatoria de todos los capitales psicológicos individuales, es tan bueno como todos nosotros juntos tras un sentido inspirador compartido. Es nuestro capital psicológico organizacional tras una meta organizacional, social o trascendente, siempre transpersonal y por sobre el ego individual, el que encuentra las grandes respuestas para lo societario y el bien común. El $K\Psi_o$ se moviliza por la búsqueda de beneficios colectivos y trasciende el interés personal, no obstante secundariamente es muy probable que se encuentren ganancias personales poderosas en el logro de los resultados colectivos.

El alto desempeño de los equipos es uno de los indicadores de la manifestación del $K\Psi_o$ y se da en los equipos donde se aprecia equilibrio entre la orientación externa/interna de la comunicación, y entre la indagación y la proposición, con dinámicas interpersonales múltiples, diversas y basadas en un clima emocional predominantemente positivo.

Puesto al servicio de la organización, el KΨi debe encontrarse alineado con los objetivos de la organización, en la misma medida que ésta debe otorgarle reconocimiento a la contribución personal de cada una de sus colaboradores. A esto le llamamos principio retributivo persona/organización y principio de alineamiento recíproco. Si no se dan estas condiciones de alineamiento persona-organización y organización-persona y de reconocimiento de la contribución individual, el Kψo no aparece ni se despliega. No es su habitat ni están las condiciones organizacionales. Es como querer innovación y creatividad en espacios emocionales de miedo. Simplemente imposible.

De este modo, para que el KΨi se transforme en KΨo se requiere una condición de potenciamiento interseccional emergente, es decir, un tipo de interacción al interior de las organizaciones caracterizado por el diálogo productivo y la generatividad (expresada en productos e innovación), la energía que emerge de una interacción canalizada tras metas que despiertan los sentidos personales, la alegría, el humor y la positividad.

$$\text{Entonces: } K\Psi_o = f(K\Psi_i^{n(D,E,P)})$$

Donde, Kψo = Capital psicológico organizacional

 KΨi = Capital psicológico individual

 n = número de integrantes de un equipo u organización

 D = Diálogo productivo

 E = Energía emergente

 P = Positividad

Finalmente, resumimos los indicadores que a nuestro juicio dan cuenta de la presencia del Capital Psicológico. Distinguimos indicadores de procesos y de resultados. Los de procesos son aquellos estándares que es necesario pesquisar en

la dinámica relacional de un equipo u organización como predictores de los resultados finales, el output. Los indicadores de proceso equivalen a los impulsores claves del desempeño efectivo.

Los indicadores del KΨ son los siguientes:

	KΨi	KΨo
Indicadores de proceso	Estado afectivo tranquilo Positividad Foco en los recursos Alto nivel energético Sentido personal definido Práctica de metodología permanente de gestión del si mismo Alta nivel de conciencia	Espacio emocional positivo Alta conectividad Confianza relacional Condiciones organizacionales expansivas Dinámica relacional emergente
Indicadores de resultados	Cumplimiento de metas: autoevaluación y efectividad percibida por terceros Desarrollo balanceado de lo corporal, afectivo, mental y espiritual Satisfacción personal Acción coherente (coherencia interna-externa) Sensación de bienestar Equilibrio vida-trabajo	Cumplimiento de metas Rentabilidad Creación de valor Satisfacción de los clientes Innovación sostenida Clima laboral positivo

