

Relaciones entre características del líder y del grupo de trabajo en colegios en Colombia

Guillermo Buenaventura Vera¹

Elementos de los grupos de trabajo, como la capacidad de aprendizaje, el comportamiento innovador y el capital psicológico aparecen como nuevos pilares en el panorama de la Teoría de Recursos y Capacidades de la firma. La investigación se centra en el estudio de la relación del desempeño del grupo de trabajo y su actitud innovadora con la capacidad de aprendizaje grupal, el capital psicológico del líder y el apoyo entre los miembros del grupo que dirige. Basado en la literatura se soporta y propone un modelo de contraste para las relaciones de las variables mencionadas, empleando escalas ya establecidas en la literatura. La investigación se llevó sobre 507 individuos de 94 grupos de trabajo de profesores en una amplia proporción de las instituciones de educación secundaria en Cali, Colombia. Empleando la técnica de ecuaciones estructurales se encontró una alta significancia en la relación del capital psicológico con todos los factores mencionados.

Palabras clave: Desempeño, apoyo intra-grupo, aprendizaje grupal, innovación, capital psicológico, ecuaciones estructurales.

Códigos JEL: I29, M12, M54

1. Introducción

La permanente idea del capital como un importante recurso propiciador de la ventaja competitiva de la empresa ha evolucionado en los últimos años, desde el concepto económico clásico, pasando por el enfoque del capital humano y capital social, y llegando más recientemente al concepto de capital psicológico (Luthans et al., 2004).

El Capital psicológico tiene la posibilidad de construirse (de capacitarse), a diferencia de otros rasgos positivos (normalmente permanentes en el tiempo), lo que permite a la firma un desarrollo continuado y un impacto positivo en su desempeño (Luthans, Avey, et al., 2006; Luthans, Youssef, et al., 2007a, 2007b). Por su parte, la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989) sugiere que la gente "busca obtener, conservar y proteger sus recursos" (Hobfoll, 2002), y aún los recursos secundarios relacionados con el trabajo, tales como altos niveles de inteligencia cognitiva y emocional (Wright & Hobfoll, 2004), ya que son importantes para mantener los recursos primarios de las personas, como su propio bienestar (Westman et al., 2005; Wright & Bonett, 2007).

Esta investigación analiza el impacto de la Capital psicológico del líder sobre el comportamiento innovador de los colaboradores y el desempeño del grupo de trabajo, ante la acción de factores mediadores como el aprendizaje grupal y el apoyo intra-grupo de los colaboradores.

¹ Guillermo Buenaventura, Profesor Titular, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Icesi, Cali, Colombia. E-mail buenver@icesi.edu.co

Buenaventura

Su derrotero parte de una amplia revisión de la literatura, la que se presenta en la sección 2 de este escrito, en la cual se establecen los fundamentos de la conceptualización y de las relaciones que se propondrán en la sección 3. En esta última sesión, se configura un modelo, que es en sí la propuesta de contraste de las hipótesis del estudio; también se discute la metodología de abordaje de la validez de las relaciones del modelo. La sección 4 resume los resultados del estudio, mientras la sección 5 presenta la discusión final del mismo.

2. Revisión de la Literatura

Para lograr el enfoque general para el estudio propuesto podemos esquematizar los siguientes aspectos en el desarrollo del concepto de la literatura:

El Capital psicológico como parte de la teoría positiva del comportamiento organizacional, que se desarrollará en el aparte 2.1.

Los Modelos de contrastantes de la relación del Capital psicológico con otras características de las personas en la empresa, discutido en la sección 2.2.

2.1 Capital Psicológico

El Capital psicológico simplemente se define como el estado psicológico de un individuo caracterizado por: (1) tener confianza para asumir tareas complejas y poner el esfuerzo necesario para lograr el éxito en ellas (auto-eficacia); (2) tener una actitud positiva sobre el logro del éxito desde ahora y para el futuro (optimismo); (3) perseverar en la obtención de las metas, redirigiendo rutas, si fuere necesario, para lograr los objetivos trazados (esperanza); y (4) ante la adversidad, presentar una característica de "rebote" o rápida recuperación (resiliencia) e ir más allá para alcanzar el éxito (Luthans, Youssef, et al., 2007a).

El desarrollo de concepto de comportamiento organizacional tiene en el Capital psicológico un elemento de avanzada. El enfoque positivo de la gestión de recursos humanos en la empresa ha sido destacado por académicos y profesionales. Una amplia variedad de prácticas de trabajo de alto rendimiento, y sus correspondientes estrategias, han sido ampliamente estudiadas, apoyando y contribuyendo al desarrollo del desempeño organizacional y de la competitividad (Avey et al., 2009b; Huselid, 1995; Pfeffer, 1998).

En este sentido, el comportamiento organizacional positivo y su tema específico, el Capital psicológico, son ahora profundamente estudiados (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Nelson & Cooper, 2007; Wright, 2003; Luthans, et al., 2007b; Luthans et al., 2004; Luthans y Youssef, 2004) desde la teoría e investigación de la psicología positiva (Peterson y Seligman, 2004; Sheldon y King, 2001; Snyder y López, 2002; Liam, 2004), especialmente en las aplicaciones para el lugar de trabajo. La psicología positiva se ocupa de las fortalezas de las personas; se centra en la comprensión y el desarrollo de lo que es correcto con el individuo y en la forma de cómo se puede obtener. El comportamiento positivo organizacional se establece en el estudio y la aplicación de las capacidades psicológicas positivas, es decir, cómo se las puede medir, desarrollar y administrar con miras a obtener la eficacia en el trabajo " (Luthans, 2002a).

Buenaventura

El comportamiento positivo organizacional es un enfoque específico para la gestión del desempeño y del desarrollo de la firma. Se construye sobre los elementos esperanza, resiliencia, optimismo y auto-eficacia del recurso humano (Luthans, 2002a; Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef et al., 2007b). Los niveles de estas construcciones constituyen específicamente el Capital psicológico del individuo.

La esperanza es una fortaleza del comportamiento positivo, ampliamente utilizada en nuestro lenguaje coloquial, pero aquí está asociada con la teoría y la investigación de la psicología positiva; de acuerdo con Snyder (2000), la esperanza es un estado de motivación positivo, basado en un sentido de éxito y en planificación de objetivos.

La resiliencia, otro punto fuerte del comportamiento positivo, ha sido caracterizada por la teoría y la investigación como una adaptación positiva ante una muy significativa adversidad o riesgo (Masten y Reed, 2002). En el lugar de trabajo la resiliencia representa la capacidad psicológica positiva para recuperarse de la adversidad, la incertidumbre, el conflicto y el fracaso (Luthans, 2002b). Sin embargo, la resiliencia se caracteriza por responder no sólo a los eventos adversos, sino también a eventos favorables.

El optimismo, otro elemento del capital psicológico, es, según Seligman (1998) la actitud de visualizar los acontecimientos positivos y el logro de la meta, incluyendo una valoración objetiva de lo que puede lograr en una situación concreta, dados los recursos disponibles del momento (Luthans, 2002b; Luthans et al., 2007b; Schneider, 2001; Peterson, 2000).

La eficacia está definida como la convicción que tiene la persona sobre su capacidad de motivación, de explotación de sus recursos cognitivos y definición de los cursos de acción para ejecutar con éxito una tarea específica (Bandura, 1997a; Bandura, 1997b; Bandura, 2007a; Stajkovic y Luthans, 1998).

El Capital psicológico, representa, entonces, un constructo nuclear que subyace en las cuatro dimensiones: esperanza, resistencia, optimismo y eficacia (Law et al., 1998). El capital psicológico de un individuo puede verse como "quién es usted" y "lo que puede hacer en términos de desarrollo positivo" (Avolio y Luthans, 2006), más allá del concepto de capital humano ("lo que usted sabe"), del capital social ("a quien usted conoce") y del capital financiero ("lo que usted tiene") (Luthans et al., 2004).

2.2 Modelos que contrastan relaciones del Capital psicológico en las firmas

Ahora vamos a presentar algunos modelos de intervención del Capital psicológico, fundamentos de nuestra propia propuesta para contraste empírico.

Capital psicológico y desempeño del empleado

Luthans, Youssef et al. (2007b) midieron el Capital psicológico mediante un escala basada, a su vez, en escalas estandarizadas existentes en la literatura y ampliamente reconocidas para cada una de las construcciones positivas: (1) esperanza (Snyder et al., 1996); (2) resiliencia (Wagnild y Young, 1993); (3) optimismo (Scheier y Carver, 1985); y (4) la autoeficacia (Parker, 1998).

Buena Ventura

Su relación con el desempeño del empleado fue probada Shahnawaz & Jafri (2009) de la siguiente manera: El Capital psicológico está relacionado positivamente con el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados, y media la relación entre el clima propicio y el rendimiento de los empleados.

Entretanto Walumbwa et al (2011) encontraron el capital psicológico del líder positivamente relacionado con el capital psicológico del colaborador, así: El Capital psicológico del colaborador se relaciona positivamente con su desempeño en el trabajo. El Capital psicológico del colaborador media la relación positiva entre el capital psicológico de líder y su desempeño del seguidor. Además exploró los efectos interactivos de líder y del colaborador en cuanto a su capital psicológico se refiere, para predecir el rendimiento del seguidor.

La base de este análisis exploratorio proviene el Zohar (2000), quien en un trabajo anterior ha demostrado que los líderes pueden ayudar a formar las actitudes de los seguidores. Wang y Walumbwa (2007) encontraron que el liderazgo transformacional había moderado positivamente las relaciones entre las percepciones de los empleados de políticas favorables a la familia y el compromiso organizacional.

Basados en un anterior trabajo de Lazarus y Folkman (1984), Costa y McCrae (1990) y Lazarus (2003), Avey et al (2009b) establecieron que tanto el capital psicológico del líder como el de los colaboradores inciden positivamente en combatir los síntomas del estrés, y también a mejorar las intenciones de cambio de empleo por parte de los trabajadores.

El Capital psicológico y la organización

Por último, Çetin (2011) demostró que existe una relación positiva entre los Estados psicológicos de esperanza, optimismo, autoeficacia, resiliencia y la actitud de compromiso organizacional de los empleados. Y que hay una relación positiva entre los estados psicológicos ya mencionados y la actitud de satisfacción de los empleados.

3. Diseño del Estudio y Metodología

3.1 Antecedentes del Diseño del Estudio

Con el fin de construir un modelo relacional, es importante tener en cuenta algunas consideraciones presentes en la literatura que conecta los estudios del Capital Psicológico de las organizaciones con otros factores.

Por ejemplo, en una investigación efectuada con trabajadores en fábricas de origen chino se ha encontrado que tres de los mencionados elementos del Capital Psicológico (esperanza, optimismo y resiliencia) están relacionados significativamente con el desempeño medido por sus supervisores en términos de productividad (cantidad, calidad y eficiencia) y de colaboración (Luthans, Avolio, Walumbwa, 2005).

De igual forma, existen investigaciones que demuestran que el optimismo está directamente relacionado con el desempeño en el trabajo (Schulman 1999; Seligman, 1998a). En efecto, el Capital Psicológico propone que las personas que tienen un optimismo “realístico” tienden a permanecer comprometidos (Peterson, 2000), lo que

Buenaventura

conlleva a un mejor desempeño (Luthans y Youseff, 2004). Lo anterior se explica a partir de que los individuos logran utilizar varios estilos explicativos como una forma de adaptarse a la situación que están enfrentando (Peterson, 2000; Seligman, 1998a). En consecuencia, para el optimista, los retrocesos no son necesariamente vistos como fracasos, sino como oportunidades que pueden ser mejoradas para alcanzar el éxito.

A pesar de que existe evidencia considerable de que la esperanza tiene un impacto positivo en el desempeño académico y atlético de las personas (Curry et al., 1997; Snyder, 2000; Snyder et al., 2002), sólo ha habido unos pocos intentos para establecer la conexión entre la esperanza y el desempeño en el trabajo de los individuos. Así pues, lo anterior conlleva a pensar en que las personas con un mayor grado de esperanza tienden a estar más motivados y a exhibir un mayor nivel de confianza a la hora de cumplir con una tarea; además, este tipo de individuos muestran una tendencia significativa a encontrar diferentes formas de enfrentarse a los obstáculos, lo que conlleva a un mejor desempeño.

Como se ve, existen algunos estudios que relacionan la variable Capital psicológico del líder con el desempeño del equipo; de otro lado, la literatura es fecunda en estudios sobre las relaciones de las características del líder con el apoyo al interior del equipo de trabajo y su desempeño (por ejemplo, Lapierre & Hackett (2007); Walumbwa et al, (2009); Andres & Shipp (2010); Mach et al (2010)), pero no en la relación específica del Capital psicológico del líder con el comportamiento innovador de los integrantes del equipo, variable, esta, muy importante dentro de las investigaciones actuales.

A partir de lo mencionado en los párrafos anteriores, se pretende realizar un estudio a nivel organizacional sobre el Capital Psicológico y su impacto en el desempeño de las personas, mediado por la Capacidad de Aprendizaje Organizacional y el Intercambio entre Miembros de un Equipo.

3.2 Diseño del modelo de estudio y declaración de las hipótesis

La idea básica del modelo es conectar el Capital Psicológico del líder con la actitud innovadora de sus colaboradores miembros, a través de los factores de mediación más impactantes en la moderna investigación, como son la capacidad de aprendizaje grupal y el apoyo entre los miembros del equipo.

Por ello se obvian otros factores como estilo de liderazgo y el diseño organizacional, y más bien se deposita en la selección del objeto de estudio el control de otros factores como la cultura organizacional y la estrategia corporativa. En esto se encuentra que el objeto de estudio más apropiado es el de los grupos de trabajo de los profesores en los colegios oficiales de una ciudad. Se han seleccionado las instituciones oficiales de secundaria en Cali porque se proponen muy aptas para conducir lo planteado. En efecto, tienen un diseño organizacional idéntico y una cultura muy similar, además de proporcionar el número de equipos de trabajo necesario para realizar la contrastación empírica de las hipótesis.

Obviamente la variable de entrada al modelo es el capital psicológico del líder. Como factores de mediación hemos considerado la capacidad de aprendizaje organizativo e intercambio entre miembros del equipo.

Buenaventura

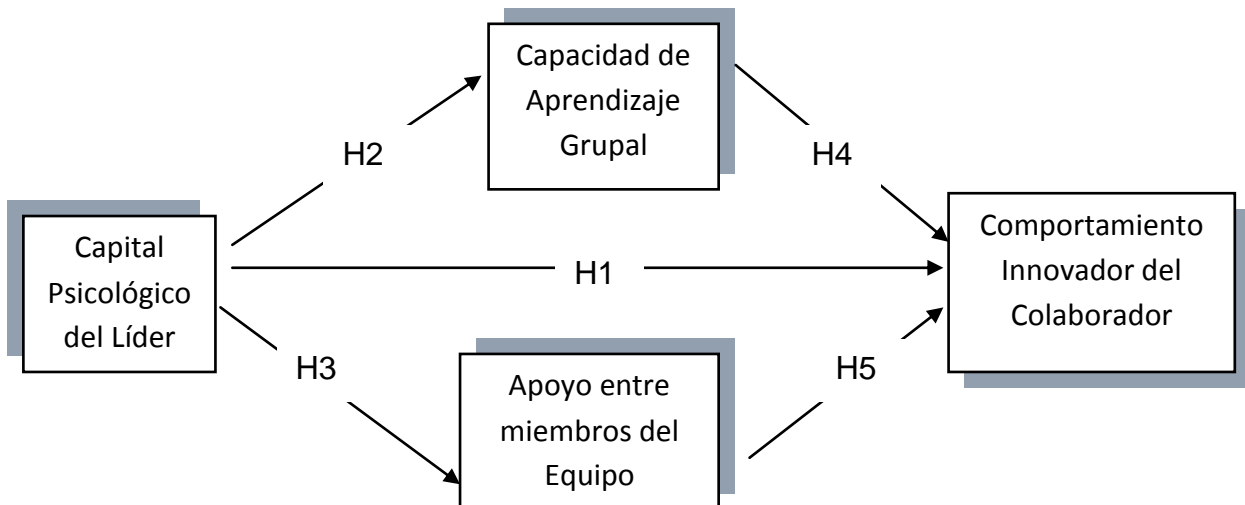
Como resultado se tiene la variable comportamiento innovador individual.

3.3 Hipótesis del estudio

Con base en la discusión anterior se plantean las siguientes hipótesis, las cuales se esquematizan en la figura 1:

- **H1:** El Capital Psicológico del líder está positivamente relacionado con el comportamiento innovador de los colaboradores.
- **H2:** El Capital Psicológico del líder influye positivamente la capacidad de aprendizaje grupal de sus colaboradores.
- **H3:** El Capital Psicológico del líder está positivamente relacionado con el apoyo entre los miembros de su equipo.
- **H4:** La capacidad de aprendizaje grupal se relaciona positivamente el comportamiento innovador e los miembros del equipo.
- **H5:** El apoyo intercambio entre miembros del equipo impacta positivamente el comportamiento innovador e los miembros del equipo.

Figura 1: Relaciones planteadas en las hipótesis del estudio.



El modelo plantado, al ser contrastado positivamente, contribuiría a construir un escenario más completo del desarrollo de los efectos del Capital psicológico en el desempeño del equipo, más exactamente en la actitud del apoyo intra-grupo y en el comportamiento innovador de los colaboradores, relaciones que no han sido exploradas por los estudios previos, y que constituyen elementos de gran relevancia en la moderna teoría de las capacidades y recursos.

Buenaventura

3.4 Escalas

De acuerdo con la literatura, las variables del modelo algunas de las variables o factores se miden mediante la descomposición en sub-factores (ver Tabla No.1), así:

- Capital Psicológico del líder: Se trabajan sus elementos: Eficacia, Esperanza, Resiliencia, Optimismo.
- Capacidad de aprendizaje grupal: Se estudien sus elementos: Compromiso gerencial, Sistema de perspectiva, Apertura y experimentación, y Transferencia de conocimiento e integración.
- Trabajo en Equipo: No tiene sub-factores.
- Comportamiento Innovador: No tiene sub-factores.

3.5 Variables del estudio

El nivel de cada una de las variables se midió mediante la valoración del nivel de los factores y sub-factores correspondientes.

Para valorar el nivel de cada uno de los factores y sub-factores del estudio se tomaron de la literatura series de preguntas o escalas, como se resume en la Tabla No. 1.

En total son 83 preguntas (tipo afirmación, en escala psicométrica Likert 1-7, con 1:“completamente en desacuerdo” y 7:“completamente de acuerdo”, de las cuales cada líder contestó las correspondientes a su Capital psicológico (24) y al comportamiento innovador de cada colaborador (6), mientras que cada colaborador respondió a las 53 restantes. El factor “Desempeño de la organización” se incluyó para otros análisis, pero no se toma para el presente estudio.

Buenaventura

Tabla No. 1: Resumen de las variables del estudio

FACTOR	SUBFACTOR	PREGUNTAS EN LA ESCALA	FUENTE DE LA ESCALA
Capital Psicológico del líder	Auto eficacia	6	Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) <i>Personnel Psychology</i>
	Esperanza	6	
	Resiliencia	6	
	Optimismo	6	
Capacidad de Aprendizaje Organizativo	Compromiso de gestión	5	Jerez-Gómez, Céspedes-Lorente & Valle-Cabrera (2005) <i>Journal of Business Research</i>
	Perspectiva del Sistema	3	
	Apertura y experimentación	4	
	Transferencia del saber	4	
Intercambio	Apoyo entre colaboradores	12	Seers (1989) <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i>
Innovación	Comportamiento innovador	6	Scott & Bruce, (1994) <i>Academy of Management Journal</i>
Desempeño en la Empresa	Desempeño financiero	5	Ketkar & Sett (2009) <i>The International Journal of Human Resource Management</i>
	Desempeño operacional	10	
	Rendimiento del equipo	10	

De acuerdo a las proposiciones del modelo, las variables (factores y sub-factores) así como las variables de control, están clasificadas como se muestra en la Tabla No. 2.

Buenaventura

Tabla No. 2: Clasificación de las variables del estudio

FACTOR	VARIABLE	TIPO		
		INDEPENDIENTE	DEPENDIENTE	CONTROL
Capital Psicológico del líder	Auto eficacia	X		
	Esperanza	X		
	Resiliencia	X		
	Optimismo	X		
Capacidad de Aprendizaje Organizativo	Compromiso de gestión	X	X	
	Sistema de perspectiva	X	X	
	Apertura y experimentación	X	X	
	Transferencia del conocimiento e integración	X	X	
Intercambio	Intercambio entre miembros del Equipo	X	X	
Innovación	Comportamiento innovador		X	
Desempeño en la Empresa	Desempeño financiero		X	
	Desempeño operacional		X	
	Rendimiento del equipo		X	
Colaboradores	Edad			X
	Genero			X
	Grado educativo			X
	Años trabajando con el líder del Equipo			X
	Antigüedad del miembro del equipo en la organización			X
Líder	Edad			X
	Género			X
	Grado educativo			X
	Educación específica en administración			X
	Años en posición de líder			X
	Antigüedad del líder en la organización			X
	Número de colaboradores			X
Empresa	Edad			X
	Número de empleados			X

Entretanto, la Tabla No.3 presenta los nombres nemotécnicos de cada variable en el proceso de contraste, tanto de la aplicación de la encuesta (CFA; análisis confirmatorio de factores) como del sentido y significancia de las hipótesis (análisis de regresiones).

Tabla No. 3: Nemotécnicos de las Variables

FACTOR	SUBFACTOR	NOMENCLATURA SUBFACTORES	NOMENCLATURA FACTORES
Capital Psicológico del líder	Auto eficacia	PCET	PCTT
	Esperanza	PCHT	
	Resiliencia	PCRT	
	Optimismo	PCOT	
Capacidad de Aprendizaje Organizativo	Compromiso de gestión	LMCT	LTT
	Perspectiva del Sistema	LSPT	
	Apertura y experimentación	LEXT	
	Transferencia del saber	LTRT	
Intercambio	Apoyo entre colaboradores	TMXT	TMXT
Innovación	Comportamiento innovador	INBT	INBT
Desempeño en la Empresa	Desempeño financiero	PRVT	PRTT
	Desempeño operacional	PROT	
	Rendimiento del equipo	PRHT	

Buenaventura

3.6 Datos para el estudio

Como ya se había anunciado, el estudio se realizó en la red de instituciones oficiales de la ciudad de Cali en Colombia, donde se tomó como líder al coordinador de cada área de estudio (matemáticas, idiomas, ciencias, etc.) y como colaboradores a los profesores miembros del equipo del área (Ver Figura 2).

De una población total de 90 instituciones educativas en la ciudad, se accedieron 40 de ellas, encuestando a un total de 507 profesores (entre líderes y colaboradores) pertenecientes a 96 equipos de trabajo.

Figura 2: selección de los equipos de trabajo



Fuente: Elaboración propia

3.7 Estadísticos

Para sortear el hecho de que hubiese diferente número de encuestas para líderes y para colaboradores (por el planteamiento original) se establecieron niveles de agregación de las variables, así:

- Promedio de todas las preguntas de un sub-factor, para plantear un análisis factorial confirmatorio (CFA) de la validez de las encuestas.
- Promedio de los puntajes de los sub-factores por factor, para tomar sus estadísticos.
- Preguntas individuales directamente relacionadas con el respectivo factor, para hacer el estudio de regresión.

Los resúmenes estadísticos de los dos primeros niveles se muestran en el Anexo 1.

3.8 Diseño de las pruebas de contraste

Validación de las Encuestas

Dado que las escalas aplicadas en el estudio proceden de publicaciones de reconocida suficiencia, no se pone en duda su validez, pero sí se debe corroborar que el tamaño de la muestra fue suficiente y que las encuestas fueron bien llenadas desde la percepción de los individuos. Para ello se hace un análisis factorial confirmatorio de

Buenaventura

pertinencia de los sub-factores a los respectivos factores, de acuerdo con la data conseguida, empleando el software IBM SPSS Statistics 20.

Contraste de las Hipótesis

Dado que las relaciones involucran variables mediadoras, es decir, variables que obrarían como dependientes de unas e independientes de otras (por ejemplo, el capital psicológico del líder incide en el aprendizaje grupal, y estas dos inciden en el comportamiento innovador) en la contrastación por regresión no es posible plantear la contrastación con ecuaciones de regresión lineal simple o múltiple sin desconocer esas interacciones entrelazadas. Se acudió entonces al campo de las ecuaciones estructurales, utilizando el software AMOS 19. Precisamente esta moderna herramienta considera las interacciones cruzadas de las variables, resolviendo el problema por la técnica de la estimación de máxima verosimilitud para la minimización de los errores estadísticos, pero no para cada relación por separado, sino iterando un proceso minimizador de dichos errores para todas las relaciones.

4. Resultados

4.1 Validación de las encuestas

Tabla No. 4: Análisis factorial de los sub-factores

Matriz de componentes rotados^a				
Variables	Componente			
	1	2	3	4
INBT	.111	.118	.055	.983
LMCT	.797	.199	.364	.130
LSPT	.813	.462	.047	.042
LEXT	.756	.407	.296	.149
LTRT	.696	.424	.391	.090
TMXT	.442	.413	.733	.055
PRVT	.316	.702	.444	.157
PROT	.469	.795	.167	.154
PRHT	.321	.851	.225	.061

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Análisis Factorial:

El Análisis Factorial Confirmatorio, CFA, es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de variables a partir de un conjunto numeroso de variables. Esos grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre si y, procurando inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros. En la matriz de componentes rotados se asignan los sub-factores, según las mayores cargas (están entre 0 y 1) al factor que la posea.

En la tabla No. 4, que muestra los resultados para las encuestas de los colaboradores, se aprecia claramente la asignación de todos y cada uno de los sub-factores a su correspondiente factor:

Buenaventura

El factor 1 corresponde al comportamiento innovador,
El factor 2 corresponde a Aprendizaje grupal,
El factor 3 corresponde al Apoyo intra-grupo, y
El factor 4 corresponde a la medida del desempeño,

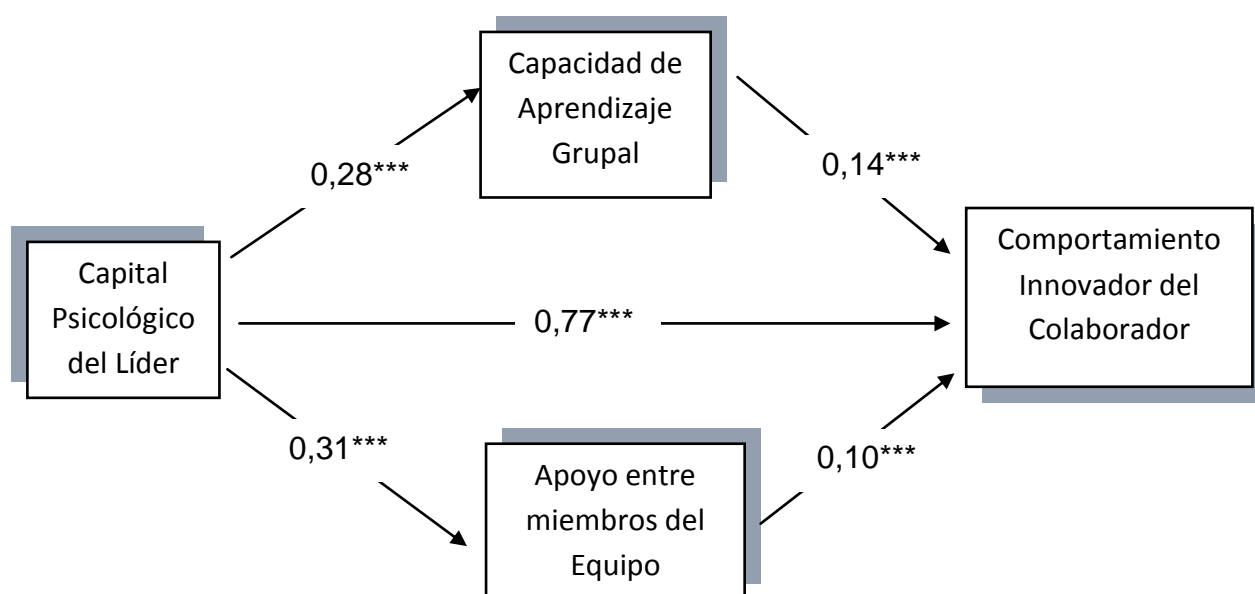
Lo cual en una evidente confirmación de la bondad de las escalas y de las encuestas.

4.2 Contraste de las hipótesis

Ecuaciones Estructurales:

El Análisis por Ecuaciones Estructurales de los datos arrojó una confirmación perfecta de las hipótesis, como lo muestra la figura 3.

Figura 3: Relaciones contrastadas por el estudio.



*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En efecto todas las relaciones resultaron en coeficientes positivos y significativos a más del 99% (1%).

Adicionalmente se obtuvo una significancia mayor al 99% (1%) de todas las preguntas frente a sus respectivos factores.

La prueba chi cuadrado, medida de la bondad del modelo total resultó significativa mayor al 99% (1%); el RMSA también lo corrobora.

Todo lo anterior establece una contrastación positiva y robusta del modelo en todas las hipótesis propuestas, en donde prevalece la lata relación entre el Capital psicológico y el comportamiento innovador.

Adicionalmente se destaca la alta carga o relación (0,77 sobre 1,00) entre las variables de entrada y salida, Capital psicológico del Líder y Comportamiento Innovador del colaborador.

Buenaventura

En el Anexo 2 se consignan algunos de los resultados estadísticos de la aplicación del modelo de Ecuaciones Estructurales.

5. Conclusiones y Discusión Final

El modelo propuesto se ha verificado (contrastado positiva y plenamente) en todas sus hipótesis, destacando la importancia que tiene el nuevo factor Capital psicológico para elementos que ya la literatura destaca importantes dentro de la carrera competitiva de las empresas, como el Aprendizaje y la Innovación.

La muestra suficiente entre los colegios oficiales de educación secundaria de Cali permite recomendar que se incorpore la variable Capital psicológico dentro de los procesos de selección de los líderes de equipos. Las escalas del estudio están a su disposición.

El resultado del estudio constituye un aporte a la Teoría de Recursos y Capacidades. Sin embargo el modelo planteado, contrastado positivamente en el objeto de estudio, los colegios de educación secundaria de la ciudad de Cali en Colombia, muestra su principal limitación en la especificidad del mismo; deberá someterse al escrutinio de otros ambientes y de otras culturas para establecer una validación amplia de las relaciones inicialmente propuestas.

En principio se debería continuar el estudio en una empresa manufacturera, donde la cotidianidad de los equipos es muy diferente, con tareas repetitivas y menos reflexivas y con un contacto más denso entre los miembros del equipo. También se alienta la tarea de estudiar otras culturas y otras economías, es decir, aplicar futuros similares estudios en diferentes países.

Referencias

- Andres, H.P. and Shipps, B.P. 2010. 'Team Learning in Technology-Mediated Distributed Teams', *Journal of Information Systems Education*, vol. 21, no. 2, pp. 213-221.
- Avey, J.B., Avolio, B.J., Crossley C.D. and Luthans, F. 2009a. 'Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 30, pp. 173-191.
- Avey, J.B., Luthans, F. and Youssef, C.M. 2009b. 'The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors', *Journal of Management*, vol.30, pp 430-452.
- Avolio, B.J. and Luthans, F. 2006. *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*, Mc-Graw Hill, New York.
- Bandura, A. 1977a. 'Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change', *Psychological Review*, vol. 84, pp. 191-215.
- Bandura, A. 1997b. *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman, New York.
- Bandura, A. 2008. "An agentic perspective on positive psychology". In S. J. Lopez (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people*, CT: Greenwood Publishing, Westport 1, pp. 167-196.
- Çetin, F. 2011. 'The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey', *European Journal of Social Sciences*, vol. 21, no. 3, pp. 373-393.

Buenaventura

- Costa, P.T.Jr. and McCrae, R.R. 1990. 'Personality: Another "hidden factor" in stress research', *Psychological Inquiry*, vol. 1, no. 1, pp. 22–24.
- Curry, L.A., Snyder, C.R., Cook, D.L., Ruby, B.C. and Rehm, M. 1997. 'Role of hope in academic and sport achievement', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 73, no. 6, pp. 1257-67.
- Hobfoll, S.E. 1989. 'Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress', *American Psychologist*, vol. 44, pp. 513–524.
- Hobfoll, S.E. 2002. 'Social and psychological resources and adaptation', *Review of General Psychology*, vol. 6, pp. 307–324.
- Huselid, M.A. 1995. 'The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance', *Academy of Management Journal*, vol. 38, pp. 635-672.
- Jeréz-Gomez, P., Cépedes-Lorente J., and Valle-Cabrera, R. 2005. 'Organizational learning capability: a proposal of measurement', *Journal of Business Research*, vol. 58, no.6, pp. 715-735.
- Ketkar, S. and Sett, P.K. 2009. 'HR flexibility and firm performance: analysis of a multi-level causal model', *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 20, no. 5, pp. 1009-1038.
- Lapierre, L.M. and Hackett, R.D. 2007. 'Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 80, no.3, pp. 539-554.
- Lazarus, R.S. 2003. 'Does the positive psychology movement have legs?', *Psychological Inquiry*, vol. 14, no. 2, pp. 93–109.
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York.
- Law, K.S., Wong, C. and Mobley, W.H. 1998. 'Toward a taxonomy of multidimensional constructs', *Academy of Management Review*, vol. 23, pp. 741-755.
- Liam, P. and Ross, D. 2004. 'Positive psychological capital: a preliminary exploration of the construct', *Business and Economics*, Monash University, WP 51/04.
- Luthans, F. 2002a. 'Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths', *Academy of Management Executive*, vol. 16, pp. 57–72.
- Luthans, F. 2002b. 'The need for and meaning of positive organizational behavior', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 23, pp. 695–706.
- Luthans, F., Avolio, B.J., and Walumbwa, F.O. 2005. 'The Psychological Capital of Chinese Workers : Exploring the Relationship with Performance', *Management and Organization Review*, vol. 1, no.2, pp. 249-271.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. 2006. 'Psychological capital development: Toward a micro-intervention', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, pp. 387-393.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., and Norman, S. 2007. 'Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction', *Personnel Psychology*, vol. 60, pp. 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K., and Luthans, B. 2004. 'Positive psychological capital: Going beyond human and social capital', *Business Horizons*, vol. 47, pp. 45–50.
- Luthans, F. and Youssef, C.M. 2004. 'Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage', *Organizational Dynamics*, vol. 33, pp. 143–160.
- Luthans, F., and Youssef, C.M. 2007. 'Emerging positive organizational behavior', *Journal of Management*, vol. 33, pp. 321–349.

Buenaventura

- Luthans, F., Youssef, C.M., and Avolio, B.J. 2007a. Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom, pp. 1-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M., and Avolio, B.J. 2007b. 'Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior', in Nelson, D., & Cooper C.L. (Eds.) *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*: 9-24. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mach, M., Dolan, S., and Tzafrir, S. 2010. 'The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion', *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, vol. 83, no. 3, pp. 771-794.
- Masten, A.S., and Reed, M. G. J. 2002. Resilience in development. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, Oxford University Press, Oxford, pp. 74–88.
- Nelson, L. and Cooper, C. (Ed) 2007. *Positive Organizational Behavior*, Sage Publications, Washington DC.
- Parker, S. 1998. 'Enhancing role-breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions', *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, pp. 835–852.
- Peterson, C. 2000. 'The future of optimism', *American Psychologist*, vol. 55, pp. 44–55.
- Peterson, C., and Seligman, M.E.P., (2004). *Character, strength, and virtues*. Oxford University Press, Oxford, United Kingdom
- Pfeffer, J. 1998. *The human equation*, Harvard Business School Press, Boston.
- Shahnawaz, M.G. and Jafri, M.H. 2009. 'Job Attitudes as Predictor of Employee Turnover among Stayers and Leavers/Hoppers', *Journal of Management Research*, vol. 9 no.3.
- Scheier, M.F. and Carver, C.S. 1985. 'Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies', *Health Psychology*, vol. 4, pp. 219–247.
- Schneider, S.L. 2001. 'In search of realistic optimism', *American Psychologist*, vol. 56, no. 3, pp. 250–263.
- Schulman, L.S. 1999. 'Taking learning seriously'. *Change*, July/August 1999, pp. 10-17.
- Scott, S.G., and Bruce, R.A. 1994. 'Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace', *Academy of Management Journal*, Briarcliff Manor, vol. 37, no.3, pp. 580-608
- Seers, A. 1989. 'A New Construct for Role-Making Research', *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 43, no. 1, pp. 118-137.
- Seligman, M.E.P. 1998. *Learned Optimism*. Pocket Books (Simon and Schuster), New York.
- Sheldon, K. and King, L. 2001. 'Why positive psychology is necessary', *American Psychologist*, vol. 56, pp. 216–217.
- Snyder, C.R., 2000. *Handbook of Hope*, Academic Press, San Diego.
- Snyder, C.R. and López, S. 2002. *Handbook of positive psychology*, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom.
- Snyder, C.R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M. and Higgins, R. 1996. Development and validation of the state hope scale, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 70, pp. 321–335.
- Stajkovic, A., & Luthans, F. 1998. 'Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivation and behavioral approaches', *Organizational Dynamics*, vol. 26, pp. 62–74.

Buenaventura

- Wagnild, G.M., and Young, H.M. 1993. 'Development and psychometric evaluation of the resiliency scale', *Journal of Nursing Management*, vol. 1, pp. 165–178.
- Wang, P. and Walumbwa, F.O. 2007. 'Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: The moderating role of transformational leadership', *Personnel Psychology*, vol. 60, pp. 397-427.
- Walumbwa, F.O., Cropanzano, R. and Hartnell, C.A. 2009. 'Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 30, no. 8, pp. 1103-1126.
- Walumbwa, F.O., Luthans, F., Avey, J.B. and Oke, A. 2011. 'Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 32, no. 1, pp. 4-24.
- Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B. and Laski, S. 2005. Organizational stress through the lens of Conservation of Resources (COR) theory. In Perrewe P.L. and D. C. Ganster D.C. (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, vol. 4, pp. 167-220. JAI Press, Amsterdam.
- Wright, T.A. 2003. 'Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come', *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, pp. 437–442.
- Wright, T.A., & Hobfoll, S.E. 2004. 'Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout', *Journal of Business and Management*, vol. 9, pp. 389–406.
- Wright, T.A., & Bonett, D.G. 2007. 'Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover', *Journal of Management*, vol. 33, pp. 141–160.
- Zohar, D. 2000. 'A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs', *Journal of Applied Psychology*, vol. 85, no. 4, pp. 587-596.

Buenaventura

ANEXO 1 – ESTADÍSTICAS DE LAS VARIABLES

Para las encuestas respondidas por los colaboradores se tiene los estadísticos de factores y sub-factores mostrados en las tablas 5, 6, 7 y 8.

Tabla 5: Estadísticos descriptivos de los sub-factores

Variables	Media	Desviación típica
INBT	6,0981	,87176
LMCT	5,8003	,01251
LSPT	5,6023	1,16501
LEXT	5,6535	1,07110
LTRT	5,6374	1,10734
TMXT	5,6781	,91371
PRVT	5,7957	,86197
PROT	5,7343	,82224
PRHT	5,9161	,76301

Tabla 6: Correlaciones de los sub-factores

Correlaciones								
	INBT	LMCT	LSPT	LEXT	LTRT	TMXT	PRVT	PROT
INBT								
LMCT	,248**							
LSPT	,204**	,696**						
LEXT	,287**	,740**	,782**					
LTRT	,239**	,732**	,746**	,808**				
TMXT	,209**	,652**	,657**	,720**	,731**			
PRVT	,278**	,600**	,619**	,680**	,700**	,677**		
PROT	,299**	,640**	,722**	,739**	,741**	,671**	,780**	
PRHT	,220**	,555**	,653**	,658**	,665**	,684**	,716**	,827**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 7: Estadísticos descriptivos de los factores

Variables	Media	Desviación típica
LTT	5,6854	,97344
PRTT	5,8194	,74894
INBT	6,0981	,87176
TMXT	5,6781	,91371

Tabla 8: Correlaciones de los factores

	LTT	PRTT	INBT
LTT			
PRTT	,794***		
INBT	,273***	,285***	
TMXT	,765***	,729***	,209***

*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Buenaventura

ANEXO 2 – ESTADÍSTICAS DEL MODELO

Tabla 9: Prueba de significancia total muestras medianas

Minimum was achieved
Chi-square = 6600,153
Degrees of freedom = 1534
Probability level = ,000

Tabla 10: Prueba de significancia total muestras grandes

Model	RMSE			
	A	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,081	0,079	0,083	0
Independence model	0,148	0,146	0,15	0

Tabla 11: Prueba de significancia de las relaciones entre las variables

Relationship			Estimate	S.E.	C.R.	P
LEARNINGCAPABILITY	<---	PSYCAP	0,279	0,073	3,814	***
TEAMMEMBEREXCHANGE	<---	PSYCAP	0,313	0,087	3,587	***
INNOVATIVEBEHAVIOR	<---	TEAMMEMBEREXCHANGE	0,099	0,039	2,532	0,01
INNOVATIVEBEHAVIOR	<---	LEARNINGCAPABILITY	0,137	0,046	3,013	0,003
INNOVATIVEBEHAVIOR	<---	PSYCAP	0,772	0,089	8,7	***