

**Influencia del Capital Psicológico en el desempeño de los equipos
académicos del sector educativo oficial de Santiago de Cali**

Luz Angela Nova

Director del trabajo de Grado:

Guillermo Buenaventura Vera

Universidad Icesi

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Santiago de Cali, Mayo de 2.012

**Influencia del Capital Psicológico en el desempeño de los equipos
académicos del sector educativo oficial de Santiago de Cali**

Luz Angela Nova

Trabajo de Grado para optar por el título de

Magister en Finanzas

Director del trabajo de Grado:

Guillermo Buenaventura Vera

Universidad Icesi

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Santiago de Cali, Mayo de 2.012

CONTENIDO

	Pag.
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
1. MARCO TEÓRICO	9
2. METODOLOGÍA	13
2.1 MODELO GENERAL	13
2.2 HIPÓTESIS	15
2.3 VARIABLES	18
2.4 ESCALAS	19
2.5 DATOS	21
2.6 ESTADÍSTICOS	23
2.6.1 Correlaciones de las variables del grupo de los líderes	23
2.6.2 Correlaciones de las variables del grupo de los colaboradores	25
3. APLICACIÓN Y RESULTADOS	27

3.1 VALIDACIÓN DE LAS ENCUESTAS	27
3.2 REGRESIONES	28
3.2.1. Regresiones entre las variables del Capital Psicológico y las demás variables del grupo de líderes	29
3.2.2. Regresiones entre las variables de desempeño en la empresa y las variables del grupo de líderes	33
3.2.3. Regresión del total de las variables de desempeño en la empresa con el total de las variables del grupo de líderes	37
3.2.4. Regresiones entre las variables de desempeño en la empresa y las variables del grupo de colaboradores	38
3.2.5. Regresión del total de las variables de desempeño en la empresa con el total de las variables del grupo de colaboradores	40
3.3 HALLAZGOS	42
4. CONCLUSIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	51

RESUMEN

En este trabajo se presenta la aplicabilidad del Capital Psicológico en el sector de la educación oficial de la ciudad de Santiago de Cali, analizando las variables relacionadas: la autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia.

Los datos utilizados son de dos grupos, los cuales fueron analizados independientemente: líderes ó jefes de área, y sus colaboradores.

Para este estudio se pudo concluir que el Capital Psicológico como factor en el grupo de los líderes no está relacionado positivamente con la percepción de desempeño en la empresa, aunque sí con otros factores de estudio; en el grupo de los colaboradores se presento una alta relación entre todos los factores analizados.

PALABRAS CLAVES: Capital Psicológico, líderes, colaboradores, modelo general, factores.

ABSTRACT

This document presents the Psychological Capital applicability on the official education section in Santiago de Cali, analyzing the related variants: self-efficacy, the optimism, hope and resiliency.

The presented data was taken from two groups, which were analyzed independently: leaders or area chiefs and followers.

The conclusion for this document the Psychological Capital as a factor for the leaders group is not positively related with the firm performance perception, although others study factor; in the followers group exists a high relation between all factors.

KEY WORDS: Psychological Capital, leaders, followers, general model, factors.

INTRODUCCIÓN

El término capital a nivel financiero inicialmente se tomaba como el valor de algo tangible, pero con el desarrollo de la economía a través del tiempo ha venido valorando intangibles, y actualmente se puede hablar de varios tipos evolucionados de capitales dentro de una organización, como el capital humano (lo que se sabe, la experiencia), capital social (las relaciones sociales que el funcionario tiene) y ahora el capital psicológico.

El capital Psicológico, posicionado dentro de la psicología positivista, toma cuatro de sus elementos para definirlo, la auto-eficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia, variables bases para su estudio.

Este estudia las relaciones del Capital Psicológico del líder con factores de grupo e individuales de sus colaboradores, como el aprendizaje organizacional, el apoyo entre miembros del equipo y los resultados de la empresa.

El objetivo de estudio es contribuir a construir un escenario más completo en el desarrollo del impacto del Capital Psicológico sobre las actitudes del grupo y su rendimiento, alineado con el rendimiento en la empresa, lo cual es muy importante en la teoría moderna de recursos y capacidades.

Los objetivos específicos de este estudio son evaluar sí:

- El Capital Psicológico del líder esta positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.

- El Capital Psicológico del líder influencia positivamente la capacidad de aprendizaje organizativo de sus colaboradores.
- El Capital Psicológico del líder está positivamente relacionado con el intercambio entre miembros del equipo.
- La capacidad de aprendizaje organizativo influencia positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- El intercambio entre miembros del equipo (conocimiento e información) impacta positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- El comportamiento innovador está positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.

En la realización de la encuesta se trabaja con información del Capital Psicológico a los líderes, por lo tanto se analizó este tema solo en ese grupo, dado que se intuye que es este factor el que manifiestamente se relaciona con las variables de grupo y de los colaboradores.

Se utilizó el análisis factorial para validar las escalas y las encuestas y las regresiones para evaluar las variables en sus factores de mediación y de salida.

1. MARCO TEÓRICO

Para realizar un enfoque general de este estudio es necesario esquematizar los siguientes aspectos en el desarrollo del concepto:

- Capital Psicológico
- Comportamiento organizacional positivo y desarrollo del concepto del Capital Psicológico
- Capital Psicológico:

Se define como el estado psicológico individual caracterizado por: “(1) teniendo confianza (autoeficacia) para asumir y poner el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles; (2) haciendo una atribución positiva (optimismo) de tener éxito ahora y en el futuro; (3) perseverando hacia los objetivos, y cuando sea necesario, redireccionando los caminos a los objetivos (esperanza) para tener éxito; y (4) cuando acosado por problemas y la adversidad, mantenerse y rebotar incluso más allá (resiliencia) para alcanzar el éxito.”¹

¹ Luthans, Youssef, et al., 2007^a, p.3)

- Comportamiento organizacional positivo y desarrollo del concepto del Capital Psicológico

A lo largo de los años el enfoque positivo de la administración de los recursos humanos en la empresa ha sido tema relevante para académicos, practicantes y profesionales. Una abundante variedad de orientaciones positivas de las prácticas de alto desempeño en el trabajo y sus correspondientes estrategias han sido estudiadas y soportadas para su contribución al desempeño organizacional y competitividad (Avey et al., 2010; Huselid, 1995; Pfeffer, 1998).

El Comportamiento Organizacional Positivo, y en particular el tema del Capital Psicológico (Luthans, 2002^a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Nelson & Cooper, 2007, Wright, 2003; Luthans, et al., 2007b; Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004) está siendo ahora profundamente estudiado desde la teoría y la investigación en la Psicología positiva (Peterson & Seligman, 2004; Sheldon & King, 2001; Snyder & Lopez, 2002), especialmente en las aplicaciones a los sitios de trabajo.

La Psicología Positivista se refiere a las fortalezas de la gente. Se enfoca en entender y desarrollar lo que es correcto con la persona a nivel individual y cómo se puede conseguir. El Comportamiento Organizacional Positivo es el estudio y aplicación de las capacidades psicológicas positivas que pueden ser medidas, desarrolladas, y efectivamente administradas en el lugar de trabajo².

² Luthans, 2002^a, p. 59

El Comportamiento Organizacional Positivo es un enfoque específico al desarrollo del recurso humano y la gestión del rendimiento. Sus construcciones son esperanza, resiliencia, optimismo, y autoeficacia (Luthans 2002^a; Luthans et al., 2004; Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef, 2007; Luthans et al., 2007^a). Los niveles de estas construcciones las hizo específicamente el Capital Psicológico.

El Capital Psicológico representa el núcleo de construcción que subyace las cuatro dimensiones de la esperanza, resiliencia, optimismo y eficacia (Law et al., 1998). El Capital Positivo puede ser visto como “quien es usted” y “que puede llegar a ser en términos del desarrollo positivo” (Avolio & Luthans, 2006), contrario al capital humano (“lo que se sabe”), capital social (“a quien se conoce”), y el capital financiero (“lo que se tiene”) (Luthans et al., 2004).

El Capital Psicológico se basa en cuatro componentes:

1. La esperanza, ampliamente utilizado en el lenguaje cotidiano, pero aquí está asociado con la teoría e investigación de la Psicología Positiva; de acuerdo con Snyder (2000), la esperanza es un estado motivacional positivo, basado en un sentido derivado del éxito y planificación de los objetivos.
2. La resiliencia, en la teoría y la investigación se caracteriza por la adaptación positiva frente a una adversidad muy significativa o riesgo (Masten & Reed, 2002). En el lugar de trabajo la resiliencia se tiene como la capacidad

positiva de rebote frente a la adversidad, incertidumbre, conflicto y fracaso (Luthans, 2002^a). Sin embargo, la resiliencia se caracteriza por respuestas de afrontamiento no solo en eventos adversos, sino en eventos positivos también.

3. El optimismo, de acuerdo con Seligman(1998) el optimismo es una actitud con respecto a eventos positivos y el logro de los objetivos, incluyendo una evaluación objetiva de lo que se puede lograr en una situación específica, dados los recursos disponibles en ese momento (Luthans, 2002b; Luthans et al., 2007c; Schneider, 2001; Peterson, 2000).
4. La eficacia, definido como la convicción personal sobre las habilidades para la motivación, recursos cognitivos, y cursos de acción orientados con éxito a una tarea específica (Bandura, 1997; Bandura, 2007; Stajkovic & Luthans, 1998).

2. METODOLOGÍA

2.1 MODELO GENERAL

La idea básica del modelo es conectar el Capital Psicológico del líder con las actitudes y desempeño del equipo dirigido, a través de los factores de mediación.

Es por esta razón que se obvian otros factores como estilo de liderazgo y diseño organizacional. Es más, en el diseño del objeto de estudio 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.

Como factores de mediación hemos considerado la capacidad de aprendizaje organizativo e intercambio entre miembros del equipo.

Como resultado se tienen dos factores: comportamiento innovador personal y la percepción de desempeño en la empresa.

El nivel del Capital Psicológico de los colaboradores opera como factor de entrada y salida.

De acuerdo a esto se pueden construir las proposiciones de los modelos causa-efecto en factores. El estudio concierne a la percepción de desempeño en la empresa.

Con el fin de justificar dicha porción del Modelo General, es importante tener en cuenta algunas consideraciones presentes en la literatura relacionada al estudio del Capital Psicológico de las organizaciones y su impacto en el desempeño de las mismas:

Por ejemplo, en una investigación hecha a 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” (Peterson, 2000) tienden a permanecer comprometidos, lo que 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, Snyder, Cook, Ruby, and Rehm, 1997; Snyder, 2000; Snyder et al., 2002), sólo

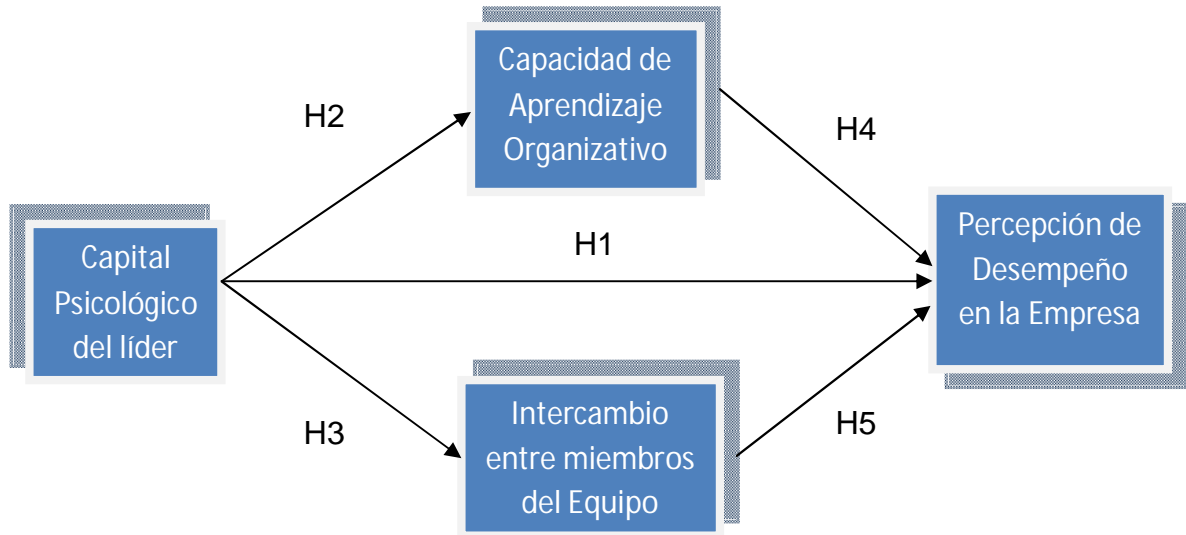
han existido pocos intentos para establecer la conexión entre la esperanza y el desempeño en el trabajo de los individuos. Así pues, lo anterior conlleva a pensar en que las personas con un mayor grado de esperanza tienden a estar más motivados y a exhibir un mayor nivel de confianza a la hora de cumplir 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.

A partir de lo mencionado en párrafos anteriores, surge el interés por 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

2.2 HIPÓTESIS

En este caso en particular se evaluará el estudio 2, que concierne a la percepción de desempeño en la empresa.

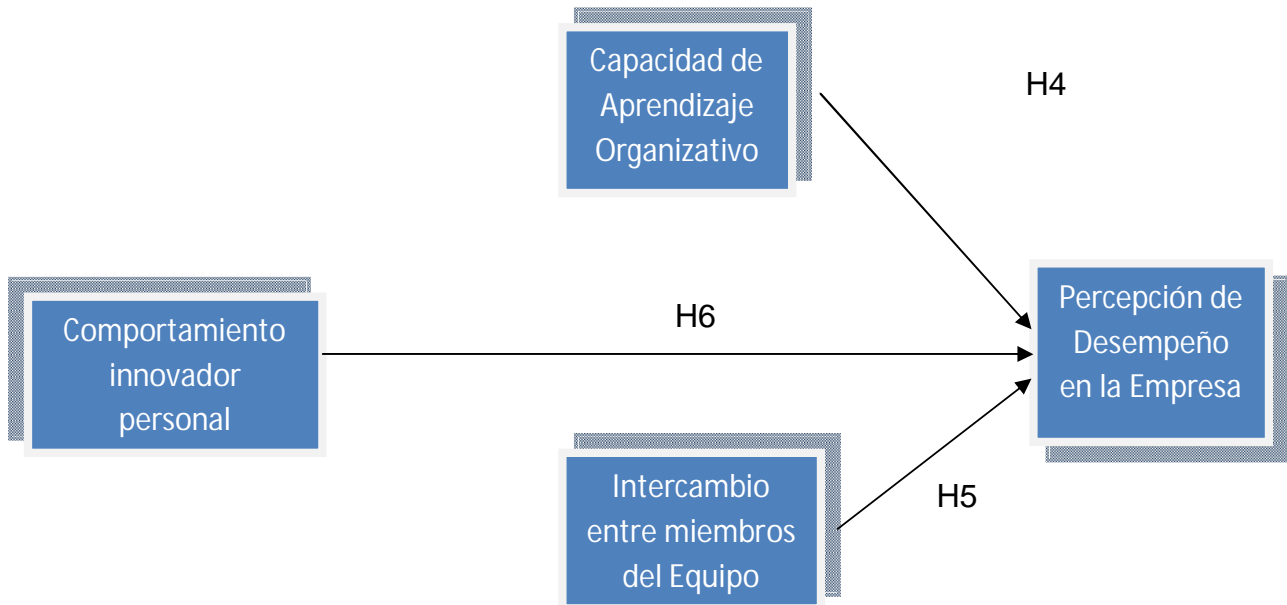
Para el grupo de los líderes:



Para este caso las hipótesis son:

- H1: El Capital Psicológico del líder está positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.
- H2: El Capital Psicológico del líder influye positivamente la capacidad de aprendizaje organizativo de sus colaboradores.
- H3: El Capital Psicológico del líder está positivamente relacionado con el intercambio entre miembros del equipo.
- H4: La capacidad de aprendizaje organizativo influye positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- H5: El intercambio entre miembros del equipo impacta positivamente la percepción de desempeño en la empresa.

Para el grupo de los colaboradores:



En este caso las hipótesis son:

- H4: La capacidad de aprendizaje organizativo influencia positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- H5: El intercambio entre miembros del equipo impacta positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- H6: El comportamiento innovador está positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.

2.3 VARIABLES

De acuerdo a las proposiciones del modelo, las variables están clasificadas de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla No.1 Clasificación de las variables

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	
	Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa		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
	Genero			X
	Grado educativo			X
	Educación administrativa específica			X
	Años en posición de líder			X
	Antigüedad del líder en la organización			X
	Lapso de control			X
Empresa	Edad			X
	Número de empleados			X

Debido a que el origen de la teoría del Capital Psicológico es americano, para la recolección, digitación y manipulación de la información se hizo bajo nomenclatura en inglés, en la siguiente tabla se hace la conversión:

Tabla No.2 Conversión de los nombres de las variables

FACTOR	VARIABLE	NOMENCLATURA	NOMENCLATURA VAR. TOTALES
Capital Psicológico del líder	Auto eficacia	PCET	PCTT
	Esperanza	PCHT	
	Resiliencia	PCRT	
	Optimismo	PCOT	
Capacidad de Aprendizaje Organizativo	Compromiso de gestión	LMCT	LTT - LTOTAL
	Sistema de perspectiva	LSPT	
	Apertura y experimentación	LEXT	
	Transferencia del conocimiento e integración	LTRT	
Intercambio	Intercambio entre miembros del Equipo	TMXT	TMXT
Innovación	Comportamiento innovador	INBT	INBT
Desempeño en la Empresa	Desempeño financiero	PRVT	PRTT
	Desempeño operacional	PROT	
	Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa	PRHT	

2.4 ESCALAS

La encuesta consta de varias partes:

- Capital Psicológico del Líder: Se ponderaron las calificaciones de acuerdo sus categorías: Eficacia, Esperanza, Resiliencia, Optimismo.
- Capacidad de aprendizaje organizacional: Se ponderaron las calificaciones de acuerdo a sus categorías: Compromiso gerencial, Sistema de

perspectiva, Apertura y experimentación, y Transferencia de conocimiento e integración.

- Trabajo en Equipo: Se ponderaron las calificaciones respectivas.
- Comportamiento Innovador: Se ponderaron las calificaciones respectivas

La parte del Capital Psicológico solo se le aplico a los líderes; La parte de aprendizaje organizativo e intercambio entre miembros del equipo se le aplico a cada uno de los colaboradores; La parte sobre innovación se le aplico al líder por cada uno de sus colaboradores, y finalmente la parte de desempeño o rendimiento en la empresa se les aplico tanto al líder como a sus colaboradores.

El cuerpo de la encuesta se encuentra en el Anexo No. 1 (incluido en el Cd).

Presentación de las Escalas:

Las escalas utilizadas en los cuestionarios pretenden hacer una evaluación de los factores mencionados en el Modelo General. Vale la pena mencionar que los factores del Modelo General han sido divididos en diferentes subfactores como se muestra en el siguiente cuadro:



En consecuencia, se construyeron 83 afirmaciones, divididas entre los diferentes subfactores y factores, a las cuales cada líder de un grupo debía responder si estaba de acuerdo o en desacuerdo, mediante una escala que variaba de 1 a 7. En el caso de los colaboradores, fueron 59 afirmaciones

2.5 DATOS

El estudio se realizó en la red de colegios oficiales de la ciudad de Santiago de Cali, donde se tomó como líder al Jefe de las diferentes áreas de estudio (Ej.: matemáticas, idiomas, ciencias, etc.) y a sus respectivos colaboradores de equipo del área correspondiente.

En total fueron 40 colegios, donde se encuestaron 86 equipos, conformados por 86 líderes y 373 colaboradores.

Teniendo en cuenta que es un trabajo de investigación, y que la cantidad de grupos requeridos para su desarrollo es amplio (mínimo 60), se dio la posibilidad de desarrollarlo en este sector. La lista de las instituciones se da a continuación:

- Carlos Holguín Lloreda
- José Manuel Saavedra Galindo
- La Merced
- Monseñor Arcila
- Republica de Israel
- Santa Fe
- Hernando Navia Barón
- José Antonio Galán
- Simón Rodríguez
- Las Américas
- Santa Cecilia
- INEM
- La Esperanza
- Juan Pablo II
- Carlos Holmes Trujillo
- Rodrigo Lloreda Caicedo

- Liceo Departamental
- Eustaquio Palacios

2.6 ESTADÍSTICOS

En el estudio se recopiló información de los líderes y de sus colaboradores, se analizó cada grupo de manera independiente, a las variables de cada grupo se le realizó el análisis de correlación, análisis de factores, y se realizaron las correspondientes regresiones.

Se promediaron los totales de cada una de las variables, también se promediaron los totales de cada uno de los factores, en sus grupos correspondientes, variables que se denominaron variables totales.

2.6.1 Correlaciones de las variables del grupo de los líderes

Correlaciones												
	PCET	PCHT	INBT	LMCT	LSPT	LEXT	LTRT	TMXT	PRVT	PROT	PRHT	PCRT
PCET												
PCHT	,789**											
INBT	,441**	,507**										
LMCT	.134	.189	,282**									
LSPT	.180	,240*	,307**	,842**								
LEXT	.148	.170	,409**	,838**	,905**							
LTRT	.062	.111	,286**	,833**	,858**	,922**						
TMXT	.095	.101	,370**	,784**	,726**	,841**	,812**					
PRVT	.039	.066	,371**	,700**	,794**	,845**	,768**	,818**				
PROT	.126	.148	,404**	,810**	,876**	,902**	,869**	,766**	,860**			
PRHT	.070	.088	,332**	,720**	,782**	,852**	,796**	,777**	,880**	,906**		
PCRT	.204	,330**	,364**	.048	.133	.085	.053	-.016	.060	.126	.115	
PCOT	.202	,267*	-.019	-.149	-.083	-.080	-.175	-.150	-.106	-.107	.005	,237*

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

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Los datos estadísticos de las variables son:

Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
TMXT	5.6747	.65877
INBT	6.0786	.64574
PCET	6.5329	.60489
PCHT	6.4457	.54918
LMCT	5.7948	.76516
LSPT	5.5751	.86004
LEXT	5.6300	.80792
LTRT	5.6080	.82897
PRVT	5.7766	.67101
PROT	5.7176	.68215
PRHT	5.9150	.57982
PCRT	5.6802	.62162
PCOT	5.7384	.84038

Las variables totales presentaron las siguientes correlaciones:

Correlaciones

	PCTT	LTT	PRT	INBT
PCTT				
LTT	.072			
PRTT	.059	.892**		
INBT	.412**	.338**	.386**	
TMXT	-.013	.833**	.820**	.370**

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

Y presentan los siguientes datos estadísticos:

Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
PCTT	6.0993	.45836
PRTT	5.8031	.61828
LTT	5.6520	.77388
TMXT	5.6747	.65877
INBT	6.0786	.64574

2.6.2 Correlaciones de las variables del grupo de los colaboradores

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).

Los datos estadísticos de las variables son:

Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
INBT	6.0981	.87176
LMCT	5.8003	1.01251
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

Las variables totales presentaron las siguientes correlaciones:

Correlaciones

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

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

Y presentan los siguientes datos estadísticos:

Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación típica
LTOTAL	5.6854	.97344
PRTT	5.8194	.74894
INBT	6.0981	.87176
TMXT	5.6781	.91371

3. APLICACIÓN Y RESULTADOS

3.1 VALIDACIÓN DE LAS ENCUESTAS

Análisis factorial:

“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.”

(www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D.../análisis.../20factor_SPSS.)

Tabla No. 3. Análisis factorial de las variables del grupo de los lideres.

Matriz de componentes rotados^a

Variables	Componente				
	1	2	3	4	5
PCET	.050	.931	.008	.071	.118
PCHT	.086	.910	.176	.121	.122
PCRT	.037	.153	.961	.119	.137
PCOT	-.095	.168	.117	.966	-.048
INBT	.266	.401	.223	-.076	.808
LMCT	.891	.162	.030	-.134	-.110
LSPT	.927	.171	.112	-.041	-.073
LEXT	.956	.095	.027	-.010	.114
LTRT	.935	.045	.037	-.119	-.028
TMXT	.866	.029	-.123	-.055	.220
PRVT	.891	-.077	-.024	.042	.289
PROT	.938	.050	.083	-.022	.146
PRHT	.947	-.022	.035	.046	.216

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

Debido a que se sacaron promedios de los datos de los colaboradores en relación con los líderes, se presentó pérdida de variabilidad y las variables no presentan división clara de factores en cada uno de los componentes, en su gran mayoría están en el componente número 1.

Tabla No. 4. Análisis factorial de las variables del grupo de los colaboradores.

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.

En el anterior CFA se ve una clara diferenciación de las variables en los cuatro componentes, con lo cual se validan tanto las escalas como las encuestas.

3.2 REGRESIONES

“El análisis de regresión lineal es una técnica estadística utilizada para estudiar la relación entre variables cuantitativas. Tanto en el caso de dos variables (regresión

simple) como en el de más de dos variables (regresión *múltiple*), el análisis de regresión lineal puede utilizarse para explorar y cuantificar la relación entre una variable llamada dependiente o criterio (Y) y una o más variables llamadas independientes o predictoras (X_1, X_2, \dots, X_p), así como para desarrollar una ecuación lineal con fines predictivos.”

Las regresiones se realizaron en el programa SPSS versión 20.

3.2.1. Regresiones entre las variables del Capital Psicológico y las demás variables del grupo de líderes

Para la realización de las regresiones se tomaron como variables independientes las del grupo del Capital Psicológico y se contrastó con cada una de las otras variables.

- Intercambio entre miembros del Equipo:

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	
	Beta	Sig.
1 (Constante)		,000
PCET	,034	,849
PCHT	,131	,482
PCOT	-,187	,106
PCRT	-,022	,850

a. Variable dependiente: TMXT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

- Capacidad de Aprendizaje Organizativo - Transferencia del conocimiento e integración:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
PCET	-.065	.713
PCHT	.206	.266
PCOT	-.229	.046
PCRT	.052	.653

a. Variable dependiente: LTRT

En esta regresión la variable de Capital Psicológico – Optimismo, está altamente relacionado con la variable dependiente.

- Capacidad de Aprendizaje Organizativo - Apertura y experimentación:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.001
PCET	.043	.807
PCHT	.154	.407
PCOT	-.144	.210
PCRT	.060	.610

a. Variable dependiente: LEXT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

- Capacidad de Aprendizaje Organizativo - Sistema de perspectiva:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		,010
PCET	-,015	,930
PCHT	,269	,142
PCOT	-,173	,126
PCRT	,089	,441

a. Variable dependiente: LSPT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

- Capacidad de Aprendizaje Organizativo - Compromiso de gestión:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		,000
PCET	-,042	,810
PCHT	,275	,135
PCOT	-,218	,055
PCRT	,018	,876

a. Variable dependiente: LMCT

En esta regresión la variable del Capital Psicológico - Optimismo - está altamente relacionada con la variable dependiente.

- Desempeño en la Empresa - Desempeño financiero:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
PCET	-.029	.871
PCHT	.106	.573
PCOT	-.144	.214
PCRT	.065	.582

a. Variable dependiente: PRVT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

- Desempeño en la Empresa - Desempeño operacional:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		,000
PCET	,038	,830
PCHT	,126	,496
PCOT	-,176	,124
PCRT	,118	,312

a. Variable dependiente: PROT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

- Desempeño en la Empresa - Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
PCET	.017	.926
PCHT	.050	.790
PCOT	-.037	.753
PCRT	.104	.384

a. Variable dependiente: PRHT

En esta regresión no se presenta ninguna relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

3.2.2. Regresiones entre las variables de desempeño en la empresa y las demás variables del grupo de líderes

Para la realización de las regresiones se tomaron como variables independientes cada una de las variables del grupo del desempeño en la empresa y se contrastaron con las otras variables.

- Desempeño en la Empresa - Desempeño financiero:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.003
PCET	-.088	.310
PCHT	-.073	.454
PCOT	.006	.917
PCRT	.003	.967
INBT	.091	.240
LMCT	-.215	.060
LSPT	.466	.002
LEXT	.365	.079
LTRT	-.189	.214
TMXT	.477	.000

a. Variable dependiente: PRVT

En esta regresión las variables de compromiso de gestión, sistema de perspectiva y apertura y experimentación, del grupo de la Capacidad de aprendizaje organizativo tienen una alta relación con la variable dependiente, al igual que el intercambio entre miembros del equipo.

- Desempeño en la Empresa - Desempeño operacional:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		,033
PCET	,031	,674
PCHT	-,137	,101
PCOT	,026	,612
PCRT	,018	,733
INBT	,152	,023
LMCT	,094	,325
LSPT	,357	,005
LEXT	,243	,166
LTRT	,239	,066
TMXT	-,008	,931

a. Variable dependiente: PROT

En esta regresión se da una alta relación entre la variable dependiente y la variable comportamiento innovador; del grupo de la Capacidad de Aprendizaje Organizativo - sistema de perspectiva y transferencia del conocimiento e integración.

- Desempeño en la Empresa - Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	
	Beta	Sig.
1 (Constante)		.001
PCET	-.011	.904
PCHT	-.115	.276
PCOT	.121	.067
PCRT	.055	.403
INBT	.031	.712
LMCT	-.053	.662
LSPT	.184	.244
LEXT	.458	.043
LTRT	.070	.672
TMXT	.263	.026

a. Variable dependiente: PRHT

En esta regresión la variable del grupo del Capital Psicológico – Optimismo, y la variable de apertura y experimentación, del grupo de la Capacidad de aprendizaje organizativo tienen una alta relación con la variable dependiente, al igual que el intercambio entre miembros del equipo.

3.2.3. Regresión del total de las variables de desempeño en la empresa con el total de las demás variables del grupo de líderes.

Para la realización de esta regresión se crearon nuevas variables, donde se promedió el total de las variables de cada grupo.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.010
LTT	.678	.000
PCTT	-.021	.699
TMXT	.225	.013
INBT	.082	.153

a. Variable dependiente: PRTT

En esta regresión se ve una alta relación entre las variables de Capacidad de aprendizaje organizativo, y el intercambio entre miembros del equipo con la variable dependiente, que es la percepción del desempeño en la empresa.

3.2.4. Regresiones entre las variables de desempeño en la empresa y las demás variables del grupo de colaboradores

- Desempeño en la Empresa - Desempeño financiero:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
INBT	.088	.014
LMCT	.034	.545
LSPT	.067	.259
LEXT	.152	.030
LTRT	.274	.000
TMXT	.282	.000

a. Variable dependiente: PRVT

En esta regresión se evidencia una alta relación entre el comportamiento innovador, la variable de apertura y experimentación, la variable de transferencia del conocimiento e integración del grupo de la Capacidad de aprendizaje organizativo, y el intercambio entre miembros del equipo, con la variable dependiente.

- Desempeño en la Empresa - Desempeño operativo:

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
INBT	.098	.003
LMCT	.013	.792
LSPT	.259	.000
LEXT	.179	.005
LTRT	.257	.000
TMXT	.154	.002

a. Variable dependiente: PROT

En esta regresión se puede ver una alta relación entre el comportamiento innovador, la variable de apertura y experimentación, sistema de perspectiva, y transferencia del conocimiento e integración del grupo de la Capacidad de aprendizaje organizativo, y el intercambio entre miembros del equipo, con la variable dependiente.

- Desempeño en la Empresa - Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa:

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	
	Beta	Sig.
1 (Constante)		.000
INBT	.040	.271
LMCT	-.058	.303
LSPT	.236	.000
LEXT	.107	.129
LTRT	.178	.009
TMXT	.351	.000

a. Variable dependiente: PRHT

En esta regresión se evidencia una alta relación entre las variables de apertura y experimentación, y transferencia del conocimiento e integración del grupo de la Capacidad de aprendizaje organizativo, y el intercambio entre miembros del equipo, con la variable dependiente.

3.2.5. Regresión del total de las variables de desempeño en la empresa con el total de las demás variables del grupo de colaboradores

Para la realización de esta regresión se crearon nuevas variables, donde se promedió el total de las variables de cada grupo.

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta	
1 (Constante)		.000
LTOTAL	.548	.000
INBT	.074	.018
TMXT	.294	.000

a. Variable dependiente: PRTT

En esta regresión se ve una total relación entre las variables independientes y la variable dependiente.

Adicionalmente se realizaron dos regresiones más, para validar la relación entre esas variables y poder completar los valores de significancia de las hipótesis:

Coeficientes ^a			Coeficientes ^a		
Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.	Modelo	Coeficientes tipificados	Sig.
	Beta			Beta	
1 (Constante)		.000	1 (Constante)		.000
PCTT	.072	.508	PCTT	-.013	.906

a. Variable dependiente: LTT

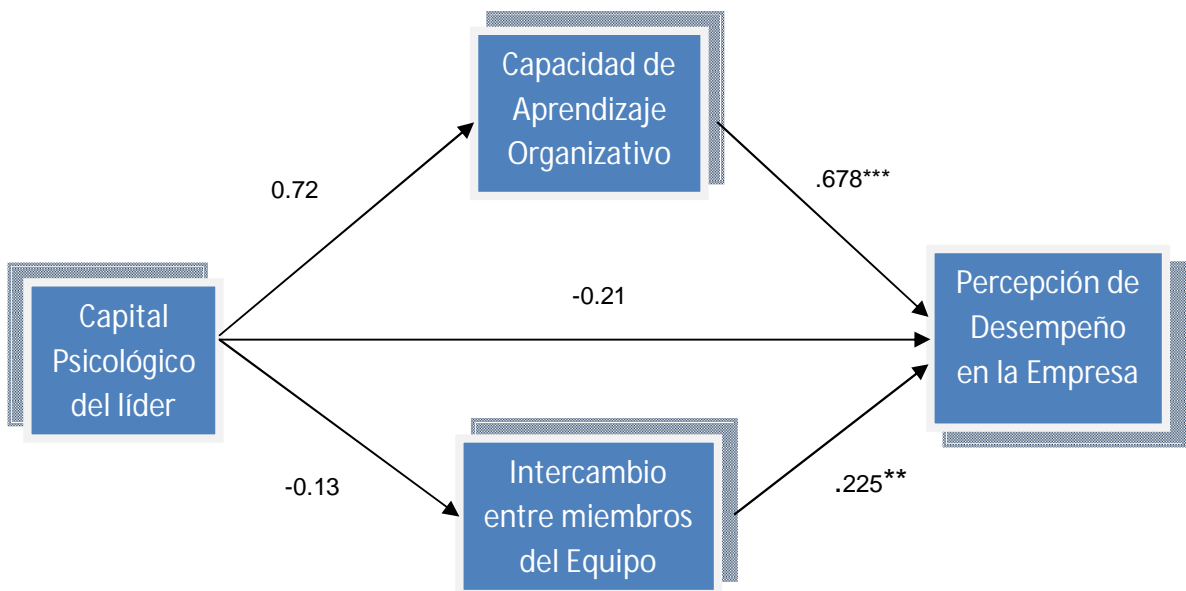
a. Variable dependiente: TMXT

3.3 HALLAZGOS

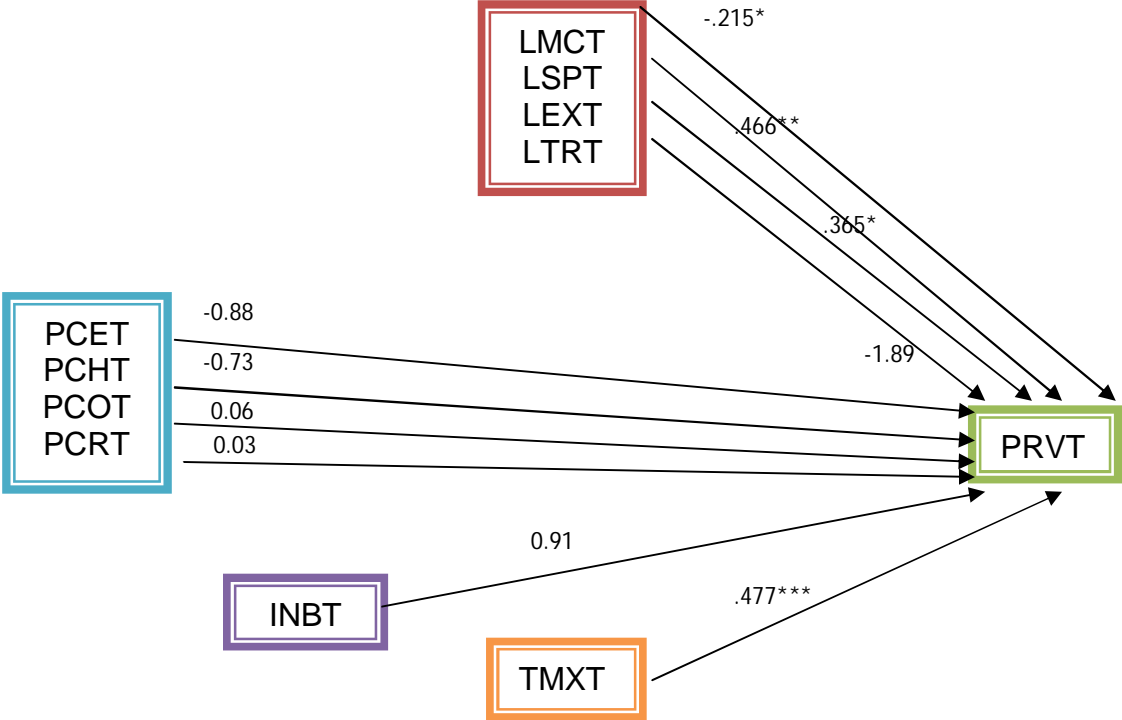
En el desarrollo del estudio se encontraron los siguientes hallazgos:

En el grupo de los líderes se encontraron que las variables tienen la siguiente relación entre ellas:

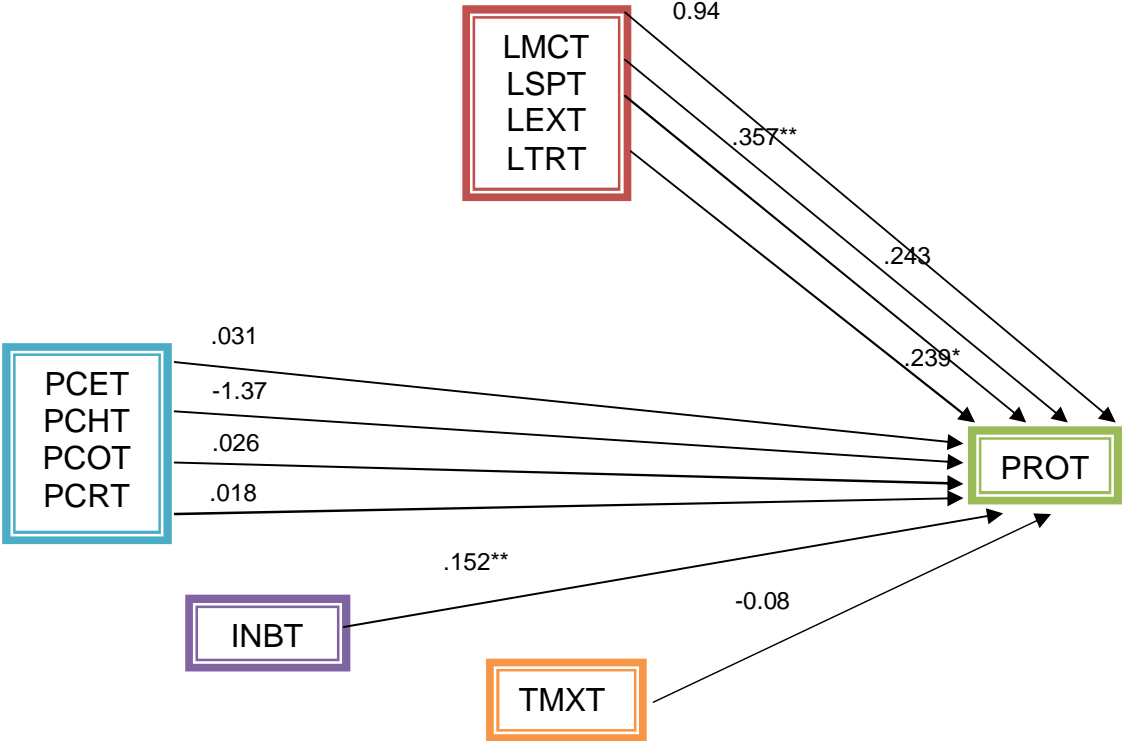
Entre las variables totales el valor de significancia entre ellas fue:



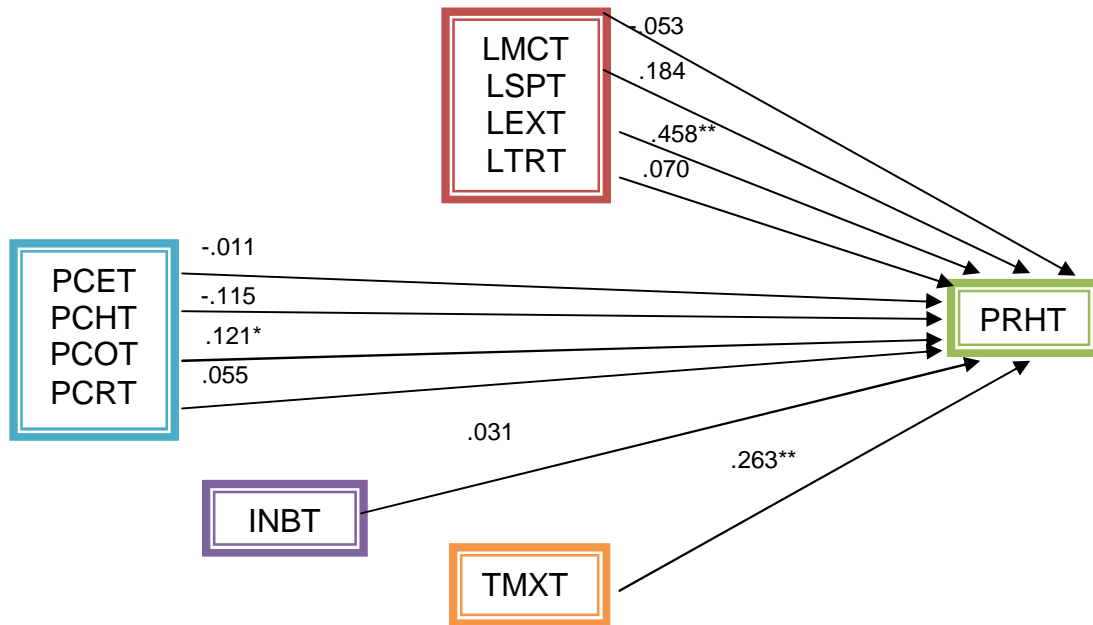
Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – desempeño financiero:



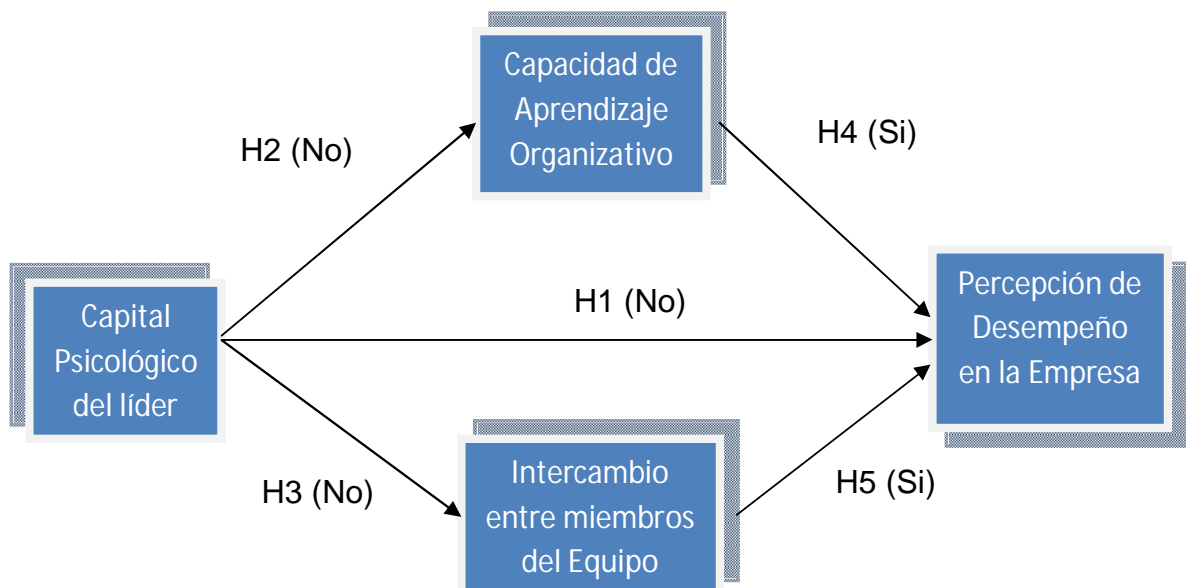
Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – desempeño operativo:



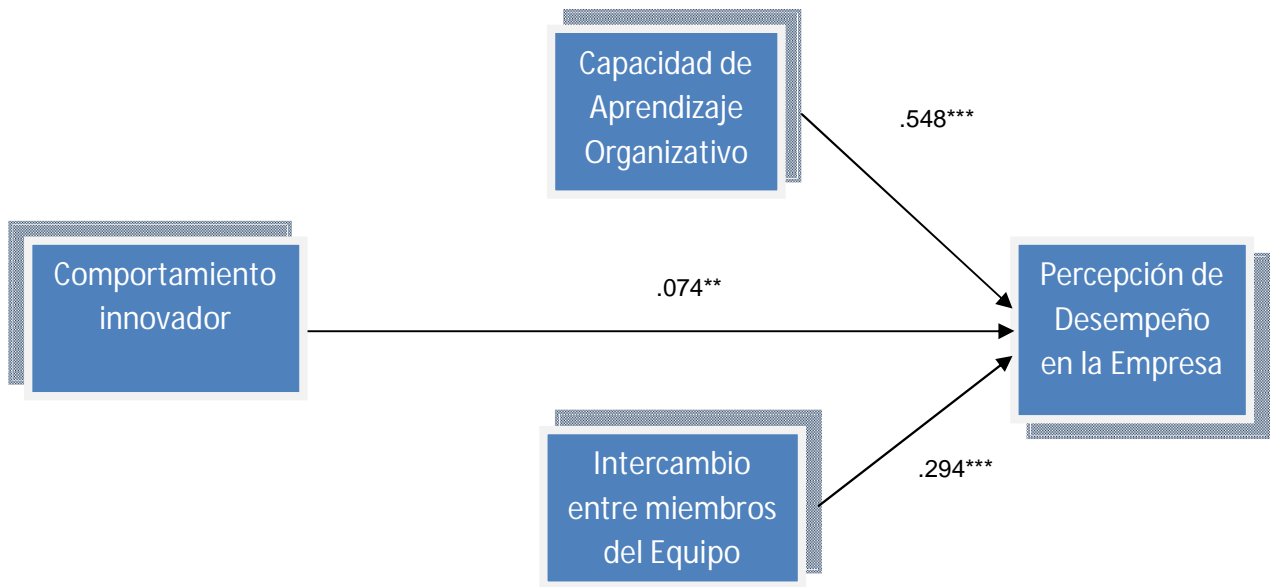
Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa:



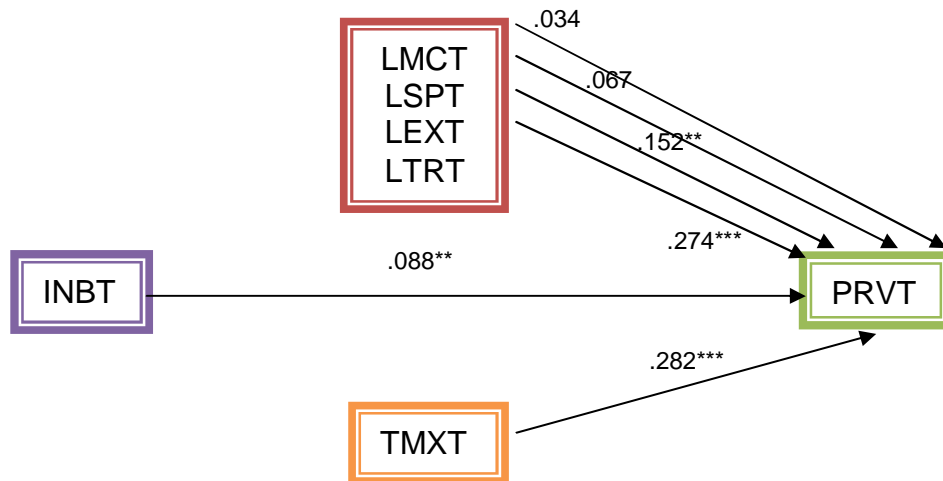
Por lo tanto se puede concluir que el resultado del estudio al evaluar las hipótesis en el grupo de líderes fue:



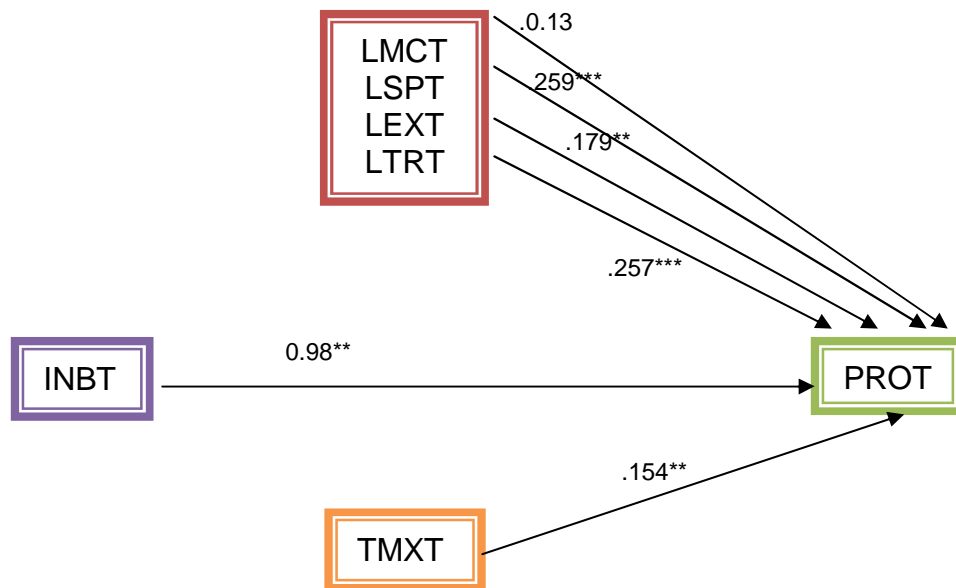
En el grupo de los colaboradores los valores de significancia fueron:



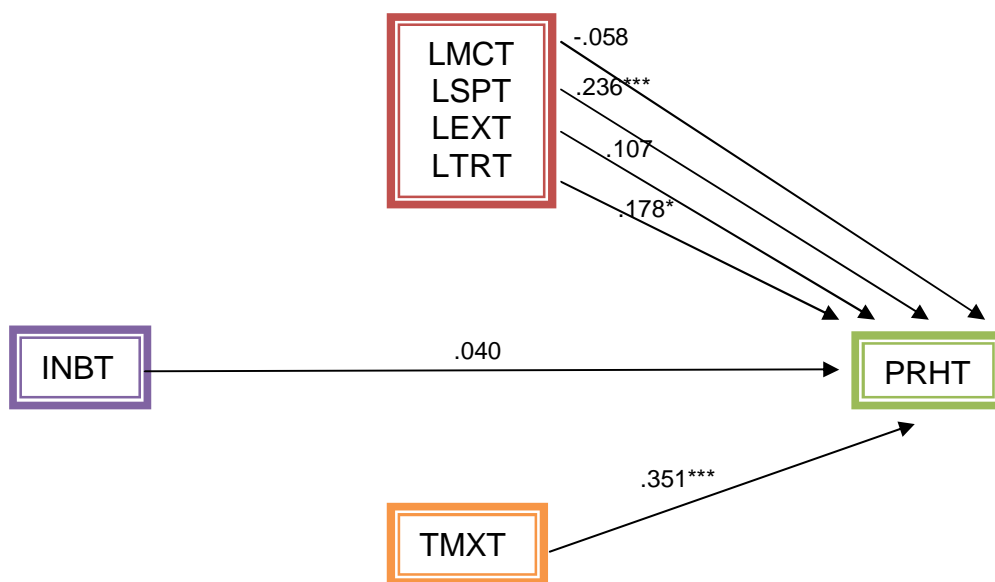
Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – desempeño financiero:



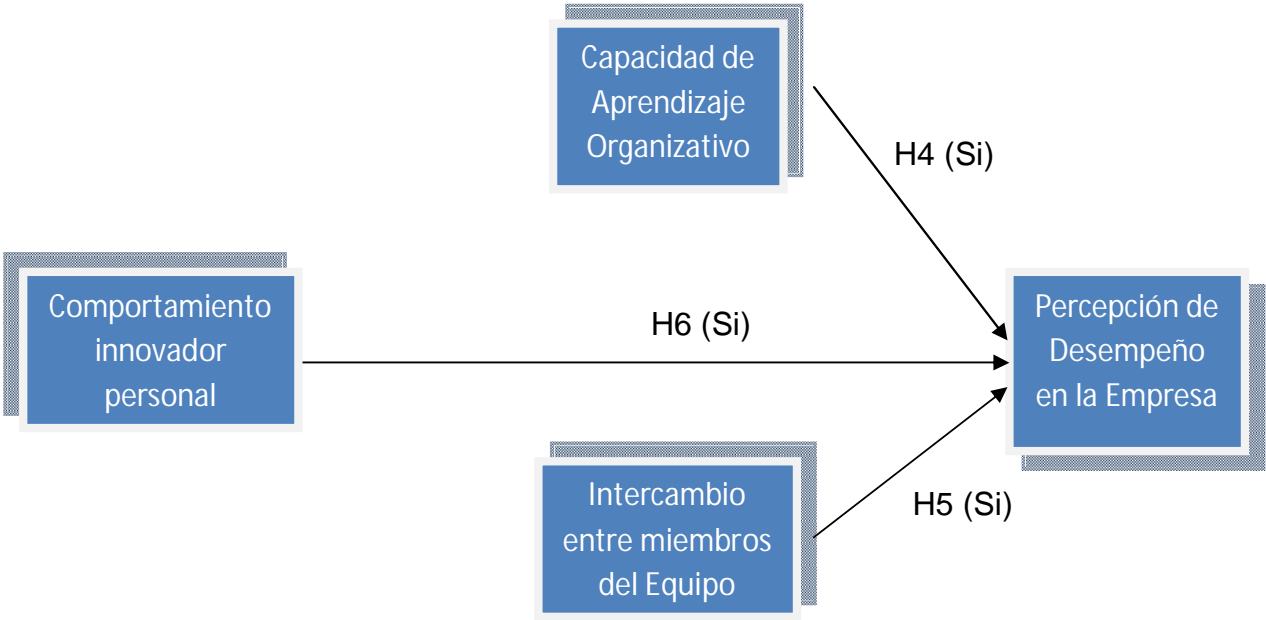
Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – desempeño operativo:



Entre cada una de las variables con la variable de percepción de desempeño en la empresa – Nivel de rendimiento de los empleados en la empresa



Por lo tanto se puede concluir que el resultado del estudio al evaluar las hipótesis en el grupo de los colaboradores fue:



4. CONCLUSIONES

Una vez desarrollados los análisis propuestos a los grupos de datos del estudio, se puede concluir que:

Para el grupo de líderes:

- Se cumplen dos de las cinco hipótesis, las cuales son: (H4): La capacidad de aprendizaje organizativo influencia positivamente la percepción de desempeño en la empresa; y (H5): El intercambio entre miembros del equipo impacta positivamente la percepción de desempeño en la empresa.
- No se cumplen las hipótesis: (H1): El Capital Psicológico del líder esta positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa; (H2): El Capital Psicológico del líder influencia positivamente la capacidad de aprendizaje organizativo de sus colaboradores; y (H3): El Capital Psicológico del líder esta positivamente relacionado con el intercambio entre miembros del equipo.

Para el grupo de los colaboradores:

- Se cumplen las tres hipótesis: (H4): La capacidad de aprendizaje organizativo influencia positivamente la percepción de desempeño en la empresa; (H5): El intercambio entre miembros del equipo impacta positivamente la percepción de desempeño en la empresa; y (H6): El comportamiento innovador esta positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.

En general, podemos establecer como valor agregado del estudio, la propuesta metodológica de estudio de variables psicológicas que se relacionan con el desempeño de grupo, impulsando futuras investigaciones en este campo con la inclusión de factores diversos, sobretodo relacionado con el estilo de liderazgo y el diseño organizacional.

El conocimiento de estas relaciones en el sector oficial de educación secundaria en nuestro medio, obviamente impulsará la construcción de acciones más eficaces en el diseño y operatividad de esta importante labor.

BIBLIOGRAFÍA

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A. (2007). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. López (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people*, CT: Greenwood Publishing. Westport 1, 167–196.

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*, 73, 1257–67.

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706

Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). ***Psychological capital: Developing the human competitive edge***. Oxford University Press. Oxford, UK.

Luthans, F., Youssef, C. M., & 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.

Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S.

Nelson, L. & Cooper, C. (Ed) (2007). ***Positive Organizational Behaviour***. Sage Publications, Washington DC.

Peterson, C. (2000). **The future of optimism**. *American Psychologist*, 55, 44–55.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P., (2004). ***Character, strength, and virtues***. Oxford University Press, Oxford, UK

Pfeffer, J. (1998). *The human equation*. Boston: Harvard Business School Press.

Ruiz M, & Pardo A. Capítulo 20 Análisis factorial: El procedimiento Análisis factorial.

Scheier, M. F. and Carver, C. S. (1985.) Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–47.

Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31–37.

Seligman, M. (1998a). *Learned Optimism*. New York: Pocket Books.

Sheldon, K., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217.

Snyder, C. R. (2000). *Handbook of Hope*. San Diego: Academic Press.

Snyder, C. R., & López, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.

Stajkovic, A., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivation and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62–74.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437–442.

www.ucm.es/info/socivmyt/paginas/D.../análisis.../20factor_SPSS.pdf