

**Evaluación del impacto del capital psicológico en muestras de las instituciones educativas
de la ciudad de Santiago de Cali**

Fred Albán

Universidad Icesi

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Santiago de Cali, Noviembre de 2012

**Evaluación del impacto del capital psicológico en muestras de las instituciones educativas
de la ciudad de Santiago de Cali**

Fred Albán

**Proyecto de Grado para optar por el título de pregrado en Economía y Negocios
Internacionales**

Director del proyecto:

Guillermo Buenaventura Vera

Universidad Icesi

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Santiago de Cali, Noviembre de 2012

Contenido

RESUMEN.....	4
PALABRAS CLAVE.....	4
INTRODUCCIÓN	5
1. ANÁLISIS EMPÍRICO Y CONSTRUCCIÓN DEL MODELO	6
Gráfico 1 Modelo del estudio.....	7
2. METODOLOGÍA	8
Gráfico 2 Factores y subfactores	8
Cuadro 1 Variables observadas	9
Gráfico 3. Resultados del análisis (estimación del modelo).....	11
3. ANÁLISIS DEL MODELO Y DE LOS RESULTADOS	12
4. CONCLUSIONES	13

RESUMEN

Este documento (tipo *paper*) estudia las correlaciones que se pueden encontrar entre las variables para el capital psicológico en instituciones educativas de la ciudad de Santiago de Cali. Con este análisis se inicia un estudio general sobre el impacto el capital psicológico, estudiado a partir de la segunda mitad del siglo XX, con el fin de confirmar estos modelos en el entorno organizacional para la ciudad. Utilizando métodos estadísticos de estimación el estudio arroja que el modelo se verifica para la región y que el capital psicologico del líder es crucial al momento de fomentar capacidad de innovación en los individuos.

PALABRAS CLAVE

Capital psicológico – Relaciones laborales – Comportamiento innovador

INTRODUCCIÓN

Un elemento valioso dentro de las organizaciones que solo se ha empezado a estudiar en la segunda mitad del siglo XX es el capital psicológico. Más allá de los elementos habituales que son valorados en los miembros de las organizaciones, riqueza, conocimiento y relaciones personales, este estudio se enfoca en el capital psicológico de los integrantes de las organizaciones estudiadas, a saber las instituciones educativas estatales de la ciudad de Santiago de Cali. Con este estudio, se analiza si para estas organizaciones el capital psicológico es un valor que merece ser tomado en cuenta a la hora de evaluar a sus integrantes y el desempeño de la organización. El modelo que se presenta en este estudio trata en particular la influencia del capital psicológico del líder de un equipo de trabajo sobre el desempeño innovador. Este análisis es importante para las organizaciones que, en un ambiente de competencia, necesitan aprovechar y explotar todos sus recursos para conseguir mantener su posición dentro de la industria. Identificar y adecuar este recurso es esencial para que se pueda explotar y conseguir así un mejor desempeño.

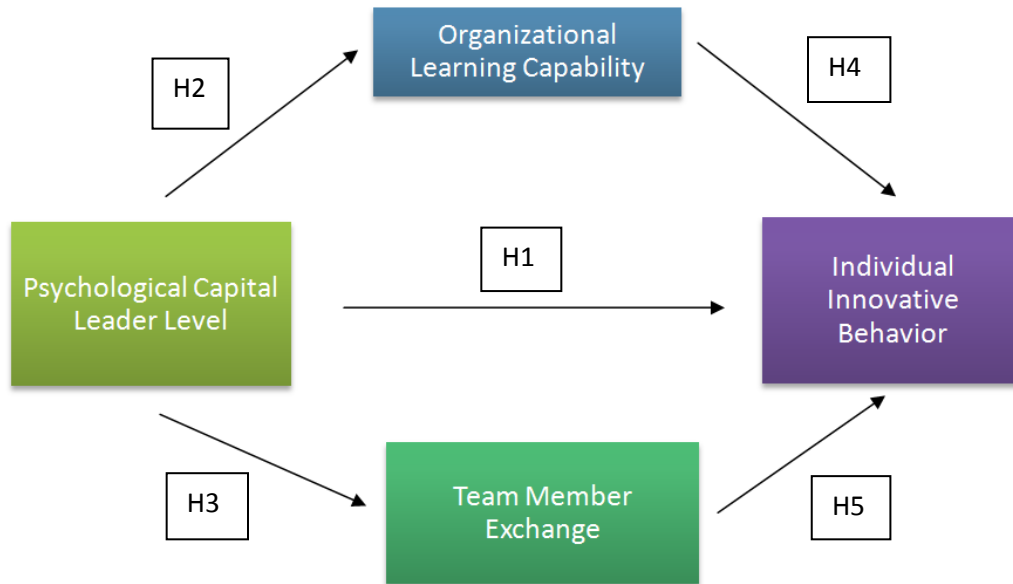
Luego de la introducción, la primera parte consta de la revisión bibliográfica que nos permite establecer el marco teórico del modelo a usar para el estudio. En la segunda parte se presenta la metodología. La tercera parte arroja el análisis del modelo y los resultados obtenidos. Por último se encuentran las conclusiones del estudio.

1. ANÁLISIS EMPÍRICO Y CONSTRUCCIÓN DEL MODELO

El estudio empezó por una búsqueda de papers que permita construir un marco teórico para sustentar el modelo implementado en este estudio. De esta actividad se logró consolidar que el aprendizaje organizacional es algo inherente a toda actividad dentro de una organización, como lo apuntan Lozano (2010) y Garzón (2008) puesto que desde las pequeñas acciones hasta los grandes retos obligan a cada uno de los individuos a pensar y repensar las prácticas para llevar a cabo la labor de la organización. Por otra parte, la interacción es también fuente de intercambios y de creación de saber, tanto en relaciones de rivalidad (Lotz, 2010) como de cooperación (Guzmán et al. 2008) por lo que los autores concuerdan en que hay que fomentar el intercambio de ideas por medio de la comunicación para producir más de este saber lo cual puede marcar la diferencia entre una organización que se adapta a su entorno y una que es relegada a desaparecer, como lo señalan Hernandez et al. (2010). Determinar estas riquezas intrínsecas de la organización es relevante aún más sabiendo que en general las organizaciones no tienen conciencia del valor de estos conocimientos, y menos aún de las barreras que se pueden presentar y que impiden que el flujo de saber se dé dentro de la empresa, como lo señalan Perez y Cortes (2007). Por esto, cualquier empresa que busque los medios y se los otorgue de aprovechar este recurso tiene una posibilidad mayor de competir dentro de su medio, y por esto es importante estudiar formas de facilitar y transmitir este saber entre los individuos que conforman una organización, tal como lo explica Garzón y Fischer (2009) quienes defienden la idea de un método científico para coordinar, ordenar y sistematizar el conocimiento producido dentro de las organizaciones, lo cual puede ayudar a mejorar su utilización actual y posterior. A esto se agrega el análisis de Barra (2007) quien determina el campo del aprendizaje organizacional como el origen de las Ventajas Competitivas. Dado que el interés del estudio se enfoca en entender las dinámicas de interacción entre los individuos y sus mutuos aportes en información, es necesario recolectar información que permita estudiar estos datos. Para ellos, Castañeda y Fernandez (2007) recolectan y validan las escalas de niveles y la forma de llevar a cabo esta recolección, a la vez que identifican los cuatro campos del conocimiento. Con base a esto, los autores delimitan factores que favorecen el aprendizaje organizacional: formación, transferencia de información y cultura del aprendizaje. Este estudio se enfoca en este último para entender como la influencia del líder de un grupo de trabajo influye en la capacidad innovadora de los miembros de un equipo de trabajo con el fin de ayudar a las organizaciones a alcanzar cada vez mejores resultados, fruto del trabajo dentro de la organización, lo cual resaltan Almuñás et al. (2007) como un factor prioritario para buenos resultados en la organización. El impacto del capital psicológico del líder pasa por su capacidad de fomentar el aprendizaje organizacional así como por favorecer el intercambio entre los

miembros del grupo, como lo afirma Garzón (2008). El modelo establecido con los aportes de los papers es representado en el gráfico 1.

Gráfico 1 Modelo del estudio



Las hipótesis del modelo son:

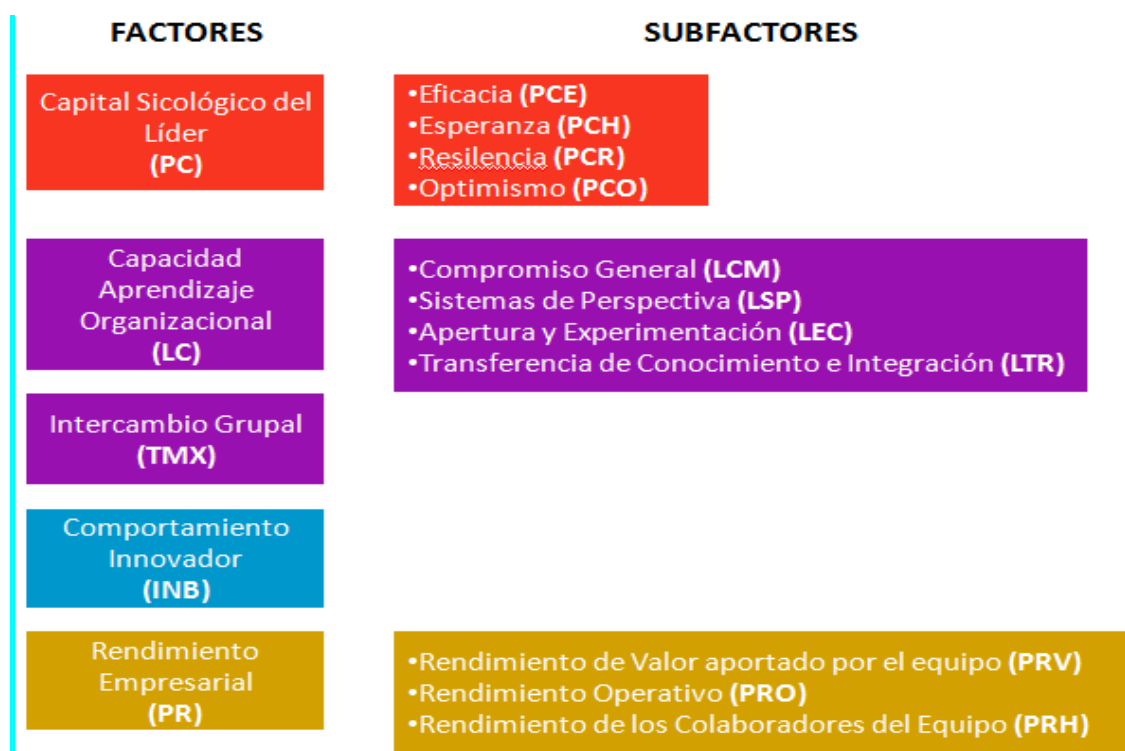
- H1: El Capital Psicológico del líder esta positivamente relacionado con la percepción de desempeño en la empresa.
- H2: El Capital Psicológico del líder influencia positivamente la capacidad de aprendizaje organizativo de sus colaboradores.
- H3: El Capital Psicológico del líder esta positivamente relacionado con el intercambio entre miembros del equipo.
- 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.

2. METODOLOGÍA

Una vez establecido el modelo, se procedió a distribuir encuestas basadas en la escala de Likert en las instituciones educativas estatales de bachillerato de la ciudad de Santiago de Cali para recoger datos que permitieran estimar el modelo, divididas en preguntas que buscaban englobar los factores sugeridos por la literatura.

Los factores que se determinaron influyentes para el modelo se presentan en el gráfico 2. Estos factores son medidos a través de los subfactores que les son asociados, pero ni los factores ni los subfactores son medibles directamente, por lo que estos son medidos a través de unas preguntas que cubren las áreas de los subfactores para poder llegar a los factores que conforman el modelo. Las preguntas están representadas en el cuadro 1 con sus respectivas medias y varianzas.

Gráfico 2 Factores y subfactores



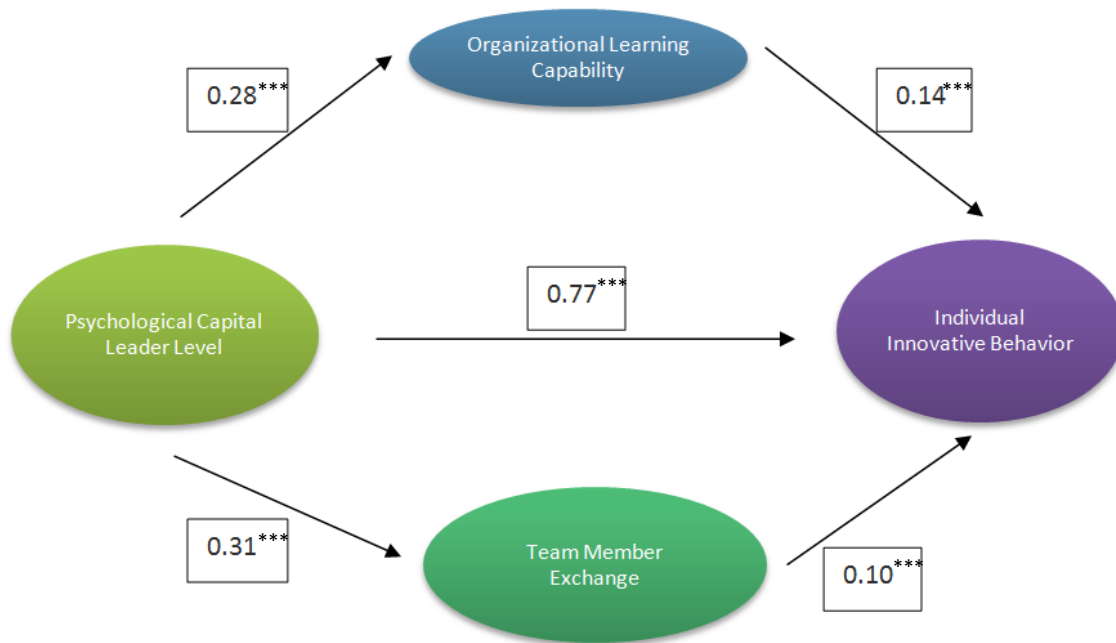
Cuadro 1 Variables observadas

VARIABLES OBSERVADAS	ESTIMADO	VARIANZA
INB1	6,128	0,255
INB2	6,148	0,255
INB3	6,167	0,564
INB4	6,017	0,429
INB5	6,021	0,292
INB6	6,017	0,224
LEX1	5,484	0,437
LEX2	5,415	0,792
LEX3	5,72	0,604
LEX4	5,838	0,594
LMC1	5,918	0,767
LMC2	5,946	1,334
LMC3	5,628	0,723
LMC4	6,179	0,765
LMC5	5,12	1,523
LSP1	5,828	0,747
LSP2	5,626	0,657
LSP3	5,244	0,928
LTR1	5,447	0,817
LTR2	5,857	0,659
LTR3	5,688	0,631
LTR4	5,269	0,952
PCE1	6,447	0,629
PCE2	6,525	0,269
PCE3	6,547	0,247
PCE4	6,514	0,179
PCE5	6,427	0,663
PCE6	6,553	0,286
PCH7	6,469	0,404
PCH8	6,476	0,218
PCH9	6,363	0,427
PCH10	6,292	0,33
PCH11	6,41	0,275
PCH12	6,322	0,414
PCR13	4,137	5,641

PCR14	6,337	0,394
PCR15	5,738	2,428
PCR16	5,986	0,902
PCR17	5,637	2,844
PCR18	5,755	1,49
PCO19	6,037	0,783
PCO21	5,749	2,102
PCO22	6,351	0,485
PCO23	4,139	5,092
PCO24	6,216	0,629
TMX1	5,725	0,549
TMX2	5,84	0,482
TMX3	5,632	0,628
TMX4	5,582	0,73
TMX5	5,408	1,064
TMX6	5,802	0,503
TMX7	5,477	0,905
TMX8	5,581	1,126
TMX9	5,874	0,572
TMX10	5,997	0,622
TMX11	5,672	0,925
TMX12	5,246	1,218

La recolección y consolidación de los datos se llevó a cabo por estudiantes de la Universidad ICESI. Los datos disponibles para el presente análisis son de tipo corte transversal de 510 encuestados. Como se trabaja con ecuaciones estructurales, la estimación del modelo se llevó a cabo con el paquete estadístico AMOS. Los resultados del estudio esquematizados en el grafico 3 muestra la relación que se observa entre las variables dada la estimación de los datos.

Grafico 3. Resultados del análisis (estimación del modelo)



*** : Significancia al 99%

Un aumento de 1 unidad del capital psicológico del líder provoca un aumento de 0,28 en la capacidad de aprendizaje organizacional, significativo al 99%. Un aumento de 1 unidad del capital psicológico del líder provoca un aumento de 0,31 en el intercambio de los miembros del grupo, significativo al 99%. Un aumento de 1 unidad del capital psicológico del líder provoca un aumento de 0,77 en el comportamiento de innovación individual, significativo al 99%. Un aumento de 1 unidad en la capacidad de aprendizaje organizacional provoca un aumento de 0,14 en el comportamiento de innovación individual, significativo al 99%. Un aumento de 1 unidad en el intercambio de los miembros del grupo provoca un aumento de 0,14 en el comportamiento de innovación individual, significativo al 99%.

3. ANÁLISIS DEL MODELO Y DE LOS RESULTADOS

De esta estimación hemos podido concluir que todas las variables son significativas e impactan positivamente en el IIB excepto PCO 20, que corresponde a la medición de la afirmación “Si en el trabajo algo puede ir mal para mí, así será”, la cual no es significativa. El modelo no presenta problemas de multicolinealidad dado que presenta unos t-calculados altos y un F-global igualmente alto, lo cual nos permite afirmar que los coeficientes estimados tienen una varianza muy mínima.

4. CONCLUSIONES

Es importante observar que el modelo, al presentar significancia en todos los coeficientes, demuestra que la influencia del líder es importante para lograr un comportamiento innovador dentro del grupo no solamente como influencia directa sino también al influenciar otras variables que afectan el comportamiento de los individuos de su grupo. Así, se observa que el OLC y el TMX tienen un efecto también en el comportamiento innovador de los conformantes del grupo, pero estas dos variables se ven también afectadas por el capital psicológico del líder. Sin embargo, notamos que la influencia directa del líder sobre el individuo es la que tiene el coeficiente mayor, por lo que es posible afirmar que la influencia directa del líder sobre su equipo de trabajo es la clave para que se dé un comportamiento innovador dentro del grupo. Por esto, se puede afirmar que es necesario, para aprovechar esta riqueza organizacional, fomentar el intercambio de conocimientos dentro del equipo, lo cual es posible si la actitud del líder da el espacio, mediante sus directivas, para que esto se dé. Es imperativo que las personas dentro de un mismo grupo de trabajo puedan relacionarse e intercambiar ideas sin barreras para llegar a una sinergia dentro del grupo que provea mayor conocimiento que cuando cada miembro del equipo trabaja aislado. Por esto, las empresas que deseen aprovechar este factor como fuente de riqueza deben enfocarse en encontrar líderes que puedan crear un ambiente propicio para que el intercambio se dé.

Como apertura, el estudio debe aplicarse igualmente en otros tipos de organizaciones tal como las manufactureras, con el fin de verificar en otros sectores productivos a nivel regional si el funcionamiento de las organizaciones tiene en cuenta de forma general el capital psicológico, y más concretamente si las organizaciones productivas tienden a promover un liderazgo que fomente la innovación por parte de sus integrantes.

REFERENCIAS

- Barra A. (2007). Un análisis descriptivo de la relación entre el proceso de aprendizaje organizacional y las ventajas competitivas, *Horizontes Empresariales* No 7
- Castañeda D. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 6 (2), 245-254.
- Garzón M. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional, *Pensamiento & gestión*, 24. *Universidad del Norte*, 195-224.
- Garzón M. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia, *Pensamiento y gestión*, N° 26
- Guzmán, R. (2008). Teorías de la evolución del comportamiento. *Revista ABANTE*, VOL. 11, N° 1, pp. 3-18
- Hernández J. (2010). Aprendizaje organizacional en las mipymes, *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Volumen 3, Numero 3.
- Lotz, M. (2010). Team learning: through the relational dynamics of co-operation and rivalry in team communities, *Int. J. of Lifelong Education*, Vol 29, No 5, 597-616
- Lozano, M. (2010). Influencia de la comunicación en la implementación de procesos de aprendizaje, *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Volumen 3, Número 2.
- Pérez J. (2007). Barreras para el aprendizaje organizacional, *Pensamiento y Gestión*, N° 22
- Almuiñas J. (2007). Experiencias de aprendizaje organizacional en la elaboración de la proyección estratégica de universidades de reciente creación, *Folleto Gerenciales*.