

Elementos relacionales del capital psicológico y cambio organizacional en empleados del sector terciario de la ciudad de Bogotá, Colombia¹

Relational elements of psychological capital and organizational change in employees of the tertiary sector in the city of Bogotá – Colombia

Elementos relacionais da capital psicológico e mudança organizacional nos trabalhadores do sector terciário da cidade de Bogotá - Colômbia

Mónica García Rubiano², Carlos Forero Aponte³

Recibido: 15.01.2017 - Arbitrado: 16.02.2017 - Aprobado: 14.03.2017

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación entre cambio organizacional y el constructo capital psicológico, con sus cuatro componentes, en trabajadores de dos empresas de la ciudad de Bogotá, con la participación de 100 colaboradores. Es una investigación no experimental, bajo un estudio transversal correlacional. Los resultados confirmaron las seis hipótesis propuestas, mostrando correlaciones positivas significativas entre el capital psicológico, en sus cuatro componentes, y el cambio organizacional.

-----**Palabras clave:** capital psicológico, cambio organizacional, optimismo, resiliencia, esperanza, autoeficacia.

1 Este artículo presenta los resultados de la investigación denominada “Proyecto cambio y capital psicológico”, realizada en la Universidad Católica de Colombia.

2 Magíster en Psicología, Universidad Católica de Colombia. Docente Universidad Católica de Colombia, Bogotá. mgarcia@ucatolica.edu.co.

3 Magíster en Psicología, Universidad Católica de Colombia. Docente Universidad Católica de Colombia, Bogotá. cforero@ucatolica.edu.co.



Abstract

The purpose of this research is to determine the relationship between organizational change and the psychological capital construct with its four components in workers from two companies in the city of Bogotá, with the participation of 100 employees. It is a non-experimental investigation under a correlational cross-sectional study. The results confirmed the six proposed hypotheses and show significant positive correlations between psychological capital, its four components, and organizational change.

-----**Keywords:** psychological capital, organizational change, optimism, resilience, hope, self-efficacy.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre a mudança organizacional e construir capital psicológico com seus quatro componentes em trabalhadores de duas empresas na cidade de Bogotá, com a participação de 100 empregados. É uma pesquisa não-experimental no âmbito de um estudo transversal, correlacional. Os resultados confirmaram as seis propostas hipóteses e mostram correlações positivas significativas entre capital psicológico, seus quatro componentes e mudança organizacional.

-----**Palavras-chave:** capital psicológico, mudança organizacional, otimismo, resiliência, esperança, auto-eficácia.

Introducción

Capital psicológico

De acuerdo con Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), el capital psicológico se relaciona con el comportamiento organizacional positivo, es decir, con un estado positivo de desarrollo. Por su parte, Idil, Beliz y Sağlam (2014) se refieren a él como el agregado de los recursos reales y potenciales, que están vinculados a la posesión de una red duradera de relaciones institucionalizadas de conocimiento mutuo y reconocimiento; sin embargo, reconocen que existen características de la organización desde la visión social del comportamiento, tales como la confianza, las normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de la organización. Según Delgado y Castañeda (2011), para caracterizarlo es necesario referirse a cuatro dimensiones que lo componen: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.

La *autoeficacia* se entiende como las destrezas y riquezas cognitivas que posee un individuo, así como las capacidades necesarias para culminar exitosamente una tarea impuesta. Además, tener confianza y autoeficacia para asumir y disponer del esfuerzo necesario para tener éxito en tareas desafiantes. El *optimismo* se refiere a las atribuciones que posee el individuo acerca de éxitos actuales y futuros, por lo tanto, puede entenderse como la motivación que ayuda a que el individuo se esfuerce por realizar una tarea, implicando así que haga una atribución optimista y positiva sobre el futuro. La *esperanza* es el estado emocional que permite al individuo empeñarse en conseguir un objetivo final, ser perseverante hacia la meta y tener la capacidad de reorientar los caminos hacia las metas diseñadas. Por último, la *resiliencia* es considerada como la capacidad que tiene el individuo de afrontar sucesos en la vida laboral que influyen significativamente, y tomarlos como aprendizajes u oportunidades para mejorar, es decir, es la capacidad que tiene el ser humano para sobreponerse a los problemas y seguir adelante (Delgado y Castañeda, 2011; Contreras y Juárez, 2013; Idil, 2015).

Luthans *et al.* (2007) consideran el capital psicológico como un constructo de orden superior, que representa la valoración positiva de las circunstancias y probabilidades de tener éxito basado en el esfuerzo. Por su parte, Fu Lam, Liang, Ashford y Lee (2015) encontraron que las personas con un alto nivel de capital psicológico se caracterizan por tener un alto sentido de confianza, lo que aumenta la probabilidad de éxito en tareas difíciles (autoeficacia); además, estas personas tienden a realizar atribuciones positivas para tener éxito ahora y en el futuro (optimismo), la inclinación de algunos individuos a superar y perseverar en las metas, direccionando sus objetivos con el fin de tener éxito (esperanza), y, por último –cuando las personas son acosadas y se les dificulta realizar determinadas acciones por la adversidad–, una tendencia a rebotar para alcanzar el éxito (resiliencia).

Así pues, la relación entre capital psicológico y el rendimiento es explicada indicando cuándo las cuatro variables –eficacia, esperanza, optimismo y resiliencia– son combinadas para constituir el nivel de capital psicológico de una persona individual, permitiendo el logro del objetivo, la motivación y el éxito del resultado (Walumbwa, Peterson, Avolio y Hartnell, 2010).

En consecuencia, el capital psicológico fomenta la participación de los empleados dentro de la organización; las personas que poseen las cuatro variables mencionadas anteriormente se caracterizan por tener mayor entrega y esfuerzo por culminar las metas propuestas dentro de la organización. Esta idea se contrasta con Luthans *et al.* (2007), quienes afirman que los cuatro factores del capital psicológico forman un orden en la construcción del rendimiento y la satisfacción de los individuos.

Un estudio realizado por Contreras y Juárez (2013) tuvo como objetivo describir el capital psicológico de un grupo de directivos de PYMES colombianas, para determinar si este ejerce un efecto sobre sus prácticas de liderazgo. Las variables que se evaluaron en el estudio fueron los componentes del capital psicológico. Los resultados mostraron un alto nivel de capital psicológico en este grupo de directivos. En cuanto a las variables, la variable esperanza obtuvo la puntuación más alta; el segundo componente más importante fue la autoeficacia; la resiliencia obtuvo una puntuación total de 150.2, la cual fue considerada alta de acuerdo con el instrumento utilizado (puntuación mayor a 147).

Finalmente, se sugiere estudiar el rol del optimismo en el capital psicológico de este grupo de directivos, pues, aunque no puede ser considerado bajo, fue una de las variables menos destacadas. Lo visto en este estudio es que el capital psicológico sí influye en las prácticas de liderazgo, con esto se puede ver que los directivos de PYMES presentan un alto capital psicológico, siendo el principal componente la esperanza, y el más importante.

Cambio organizacional

Mangundjaya, Utoyo y Wulandari (2015) señalan que el cambio organizacional es un fenómeno multifacético en la teoría de la organización contemporánea, y lo definen como un proceso que se activa con la necesidad de generar un desarrollo en las organizaciones. Por otra parte, González, García y Murillo (2014) sostienen que el cambio organizacional puede ser definido como el impacto dentro de las estructuras organizacionales, el poder y los altos niveles de la propiedad, procesos de decisión, la incorporación de nuevas tecnologías, organización del poder y cómo esto se acopla a las estructuras, así como la modificación en la forma, la calidad o el estado sobre el tiempo en una entidad organizativa (Gray, Wilkinson, Alvaro, Wilkinson y Harvey, 2015). Por ello, las organizaciones actuales se describen como sistemas complejos, que están en una continua búsqueda del equilibrio entre el orden y el caos.

En la actualidad, cada organización debe ser consciente del incremento en la competencia al interior del mundo en el que se encuentra, es por esto que, con el fin de cumplir las demandas externas, debe implementar un programa de cambio organizacional (Mangundjaya *et al.*, 2015). En consecuencia, el cambio nace (y debe nacer) de la necesidad que tienen las organizaciones de hacer frente a las presiones ambientales y poder alcanzar los objetivos de supervivencia. Igualmente, se sostiene que el cambio es necesario para hacer frente a eventos inesperados en un entorno organizacional. Por esta razón hablan del cambio como la práctica que provoca múltiples tensiones en múltiples direcciones, creando una complejidad particular.

De acuerdo con Jacobs, Witteloostuijn y Zeyse (2013), en el cambio organizacional existen aspectos psicológicos de los seres humanos –actitudes, percepciones de cambio, estrategias de afrontamiento y cambios inducidos por el estrés– utilizados, por lo general, para cambiar a los individuos. Por ello, el estado de preparación organizacional, así como la implementación del cambio, deben ser respaldados con el compromiso y la confianza de los empleados.

Romero, Matamoros y Campo (2013) comentan los efectos que un proceso de cambio organizacional puede generar en las emociones de las personas, incidiendo en el comportamiento de los miembros de la organización. Por lo tanto, el cambio en todas las organizaciones se genera por un número de factores externos como la internacionalización y globalización, la exigencia de los consumidores y la alta demanda de productos y servicios que los obliga a introducir nuevas tecnologías, provocando así la exigencia de un proceso de transformación.

Por su parte, Bass y Steidlmeier (1999) consideran tres tipos de cambio: el cambio gradual, el de transición y el transformacional. El cambio gradual o de desarrollo se refiere a la mejora que la empresa hace en el momento actual de cambio (en lugar de crear algo nuevo), el cambio de transición reemplaza lo ya existente con algo completamente nuevo, y, por último, según Majid, Abdullah, Yasir y Tabassum (2011), el cambio transformacional es un modelo que introduce nuevas y, radicalmente diferentes, formas de misión, cultura y liderazgo en la organización. Cabe señalar, además, que el cambio puede entenderse desde dos perspectivas: en primer lugar, el cambio como tal, las partes resaltantes se dan en cuanto a velocidad, secuencia y continuidad; en segundo lugar, la forma como se expresa organizacionalmente. Los temas resaltantes son cambio y aprendizaje, cambio visto desde las personas, procesos o grupos (Young, 2009).

De acuerdo a la manera como se maneje el cambio se puede generar resistencia. Según Kim, Song y Lee (2013), la resistencia es definida como la habilidad de una persona para rebotar del conflicto, la adversidad, el fracaso y la incertidumbre, llegando a captar el cambio seguro y la responsabilidad. Por otra parte, Knowles y Linn (2004) sugieren que la resistencia se puede entender como una forma de retroalimentación para el agente de cambio. Es por esto que un supuesto fundamental en la teoría de la gestión de recursos humanos es el equilibrio entre el empleado y los intereses del empleador, que se remonta a la distinción entre los objetivos personales y los objetivos de la organización.

En muchos casos la resistencia se percibe, en el cambio organizacional, como una amenaza, y puede llegar a crear inseguridad en el empleo y ame-



nazas en la autoestima individual y, de modo similar, en el bienestar de los individuos (Kim *et al.*, 2013).

El estudio realizado por Beal, Stavros y Cole (2013) tuvo como objetivo examinar el posible papel de la resistencia al cambio como un moderador de la relación predictiva entre capital psicológico y el comportamiento de la ciudadanía organizacional, en la que el comportamiento de la ciudadanía organizacional sirvió como índice para medir el cambio organizacional. Se utilizó una muestra de 97 empleados de una organización gubernamental, que se encarga de brindar apoyo a la gestión del ciclo de vida de carrera. Se administró mediante una encuesta en línea, la cual constaba de tres instrumentos cuantitativos, que se utilizan para medir el capital psicológico, la resistencia al cambio y la conducta organizacional ciudadana. En los resultados obtenidos se identificaron tres temas relacionados con el cambio organizacional y tres temas relacionados con la resistencia al cambio –cambio orientado a la transformación, cambio centrado en las personas y cambio estructural–. En la resistencia al cambio se identificó: resistencia afectiva, resistencia conductual y resistencia intencional cognitiva. En el análisis cuantitativo, se obtuvo que existen altos niveles de resistencia al cambio que moderó el efecto positivo de capital psicológico sobre el comportamiento de la ciudadanía organizacional. Por otro lado, el análisis temático reveló que las formas frecuentes de resistencia al cambio son afectivas, conductuales y cognitivas.

Uno de los referentes empíricos tomados para la realización de este estudio fue el desarrollado por Luthans *et al.* (2007), donde estudian la calidad del recurso psicológico para usar las variables como un indicador para los resultados organizacionales, variables que han sido combinadas para moldear el capital psicológico. Para los autores, el capital psicológico hace referencia al estado psicológico seguro del desarrollo de una persona, la eficacia al tener éxito en tareas estimulantes, el optimismo por lo que sucederá ahora y en el futuro, la esperanza de que los objetivos darán resultado y la resiliencia sostenida de tener éxito; por lo tanto, se ha demostrado que estas cuatro dimensiones son conceptualmente independientes.

El impacto social que tendrá esta investigación es generar aportes teóricos y empíricos sobre la relación de las variables objeto de estudio, y explicaciones que aporten a las organizaciones colombianas la forma como se maneja un cambio adecuado de cambio, teniendo en cuenta algunas variables del individuo.

Este estudio busca determinar la relación entre el cambio organizacional y el constructo capital psicológico, con cada uno de sus cuatro componentes, en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá. Como objetivos específicos se plantean:

- a) Identificar la disposición al cambio en trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá.
- b) Identificar la relación entre cambio organizacional y optimismo de la empresa.
- c) Identificar la relación entre cambio y esperanza de la empresa.
- d) Identificar la relación cambio y resiliencia de la empresa.
- e) Identificar la relación cambio y auto-eficacia de la empresa.

Método

Diseño

Es una investigación no experimental, bajo un estudio transversal correlacional, ya que pretende la cuantificación y medición de las variables a trabajar, para calcular el índice de relación entre ellas y determinar el grado de relación entre las variables en un momento de tiempo específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El empleo de este tipo de estudio se justifica dado que se busca establecer la relación entre las variables, sin que sea necesario establecer un grado de causalidad entre ellas. Para esta investigación se busca determinar la relación entre capital psicológico (variable predictor) y cambio organizacional (variable criterio).

Participantes

La muestra fue no probabilística en organizaciones que se encontraban pasando, por lo menos, por un proceso de cambio de primer orden. Los participantes fueron 100 empleados de diferentes empresas pertenecientes al sector privado y público de la ciudad de Bogotá. Las características de inclusión de la población fueron: personas vinculadas laboralmente a la empresa superior a seis meses y la aceptación voluntaria para participar en la investigación.

Esta muestra estuvo compuesta en un 58% por mujeres y un 42% de hombres; el 56.75% de los participantes era soltero. En cuanto a la escolaridad, el 41.7% de la muestra posee educación secundaria. Por último, de acuerdo a la modalidad de contratación, el 67.7% posee un contrato a término indefinido, siendo este aspecto el más representativo.

Procedimiento

Se contacta con las empresas del sector público y privado de la ciudad de Bogotá, quienes permitieron realizar la investigación dentro de su orga-

nización. Se explica el consentimiento informado y la confidencialidad a los participantes y se procede a la aplicación de los instrumentos, cuya duración es de aproximadamente 45 minutos. La participación de los colaboradores fue de carácter voluntario y anónimo.

Instrumentos

Para llevar a cabo la investigación se emplearon dos instrumentos. El primero es para medir el cambio organizacional, instrumento que fue diseñado para tal fin por García y Forero (2010). El instrumento está constituido por nueve variables principales, tres factores de primer orden y dos factores de segundo orden, obtenidos a partir de múltiples procesos de análisis y que se exponen a continuación: 1. Variables principales: a) adaptabilidad; b) liderazgo; c) participación; d) comunicación; e) trabajo en equipo; f) aceptación; g) resistencia al cambio; h) conocimiento de la organización; i) cultura de cambio; 2. Factores de primer orden: a) factor individual; b) factor grupal y c) factor organizacional; 3. Factores de segundo orden: a) factor I: gestión del cambio; b) factor II: proyección y desarrollo del cambio. La confiabilidad de la prueba es de 0.84. La puntuación máxima en cada componente es 4 y la mínima 1.

Para medir capital psicológico se utilizó el instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones colombianas, IPSICAP, diseñado y validado por Delgado (2013). El instrumento contiene 36 ítems, nueve para cada uno de los componentes del capital psicológico: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia. La escala de respuesta es tipo Likert con seis opciones de respuesta, las cuales la persona debe marcar según su grado de vivencia respecto al ítem. El Alpha de Cronbach para cada una de las escalas: esperanza (0.83), optimismo (0.69), resiliencia (0.69) y autoeficacia (0.74).

Aspecticos éticos

En la presente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos, teniendo en cuenta la resolución No 008430 de 1993: a) consentimiento informado (artículo 6 del capítulo II) y b) se considera una investigación sin riesgos (artículo 11 del capítulo II).

Por otra parte, según la Ley 1090 que reglamenta el ejercicio del psicólogo, en su artículo 47 refiere que el psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias, basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas.

Resultados

Para determinar la relación entre cambio organizacional y constructo capital psicológico se aplicaron dos instrumentos, donde se midieron cada una de las variables mencionadas en una muestra de 100 trabajadores de varias empresas de la ciudad de Bogotá, pertenecientes al sector económico secundario y terciario. Los resultados se presentan en dos fases: a) estadísticos descriptivos de los instrumentos de aplicación y prueba de normalidad de cambio y capital psicológico y b) correlación entre variables objeto de estudio.

Estadísticos descriptivos de los instrumentos de aplicación

Dentro de los estadísticos descriptivos del instrumento de aplicación se tuvo en cuenta las puntuaciones de la media, desviación típica, asimetría y curtosis obtenidas por medio del análisis de los datos en el software de SPSS. En la tabla 1 y 2 se evidencian los resultados obtenidos para cambio organizacional y capital psicológico.

Los resultados de la variable cambio organizacional son homogéneos, ya que la desviación estándar presenta valores similares, esto indica que está muy cerca de la media. Por otro lado, teniendo en cuenta la curtosis, asimetría, el Kolmogorov-Smirnov, se evidencia que la mayoría de las sub-dimensiones no presentan un comportamiento normal.

Ahora, con relación a las sub-dimensiones que presentan un comportamiento normal se observa una congruencia en las respuestas, siendo nivel individual la de mayor puntuación, con una media de 3,3487, superior a 1, lo cual indica que existe una heterogeneidad en el grupo de datos. Por otro lado, resistencia al cambio presenta una puntuación menor en la media 2,6280. De igual forma, las desviaciones estándar son de valores pequeños, lo cual indica que los datos están concentrados muy cerca de la media.

Los resultados de la tabla 2 muestran que la esperanza fue el factor que puntuó alto en las respuestas de los participantes en cuanto a capital psicológico, correspondiente a una media de 5,0108, y la desviación estándar o típica fue de 0,79177, lo que quiere decir que se acerca a la media. La auto-eficacia fue el factor que puntuó menos, con una media de 4,5304. Según la desviación estándar o típica, los datos obtenidos presentan valores pequeños que son representativos, ya que se acercan a la media.

Las pruebas de normalidad muestran que las variables de cambio organizacional no presentan un comportamiento normal, sucediendo lo contrario con el capital psicológico, razón por la cual se decide aplicar el estadístico Rho de Sperman.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos del cambio organizacional IMC.

| | Media | Desviación típica | Asimetría | Curtosis | Prueba de normalidad | |
|------------------------------------|--------|-------------------|-----------|----------|----------------------|----------------------------|
| | | | | | P | Decisión |
| Adaptabilidad | 3,2350 | ,58580 | -1,076 | 1,824 | 0,83 | Retener la hipótesis nula |
| Aceptación | 3,0218 | ,40366 | -,654 | ,818 | ,121 | Retener la hipótesis nula |
| Comunicación | 3,1780 | ,67365 | -1,231 | 1,391 | ,010 | Rechazar la hipótesis nula |
| Conocimiento de la organización | 3,2150 | ,60351 | -,811 | ,465 | ,021 | Rechazar la hipótesis nula |
| Cultura de cambio | 2,9383 | ,85794 | -,746 | -,262 | ,000 | Rechazar la hipótesis nula |
| Gestión del cambio | 3,4051 | ,50019 | -1,814 | 5,147 | ,015 | Rechazar la hipótesis nula |
| Liderazgo | 3,4437 | ,55417 | -,999 | 4,139 | ,022 | Rechazar la hipótesis nula |
| Nivel grupal | 3,1592 | ,61641 | -1,260 | 1,802 | ,057 | Retener la hipótesis nula |
| Nivel individual | 3,3487 | ,49725 | -1,365 | 4,863 | ,162 | Retener la hipótesis nula |
| Nivel organizacional | 2,8763 | ,39512 | ,103 | -,732 | ,403 | Retener la hipótesis nula |
| Participación integración | 3,3430 | ,64362 | -1,452 | 1,873 | ,001 | Rechazar la hipótesis nula |
| Proyección y desarrollo del cambio | 3,0640 | ,70435 | -1,106 | ,753 | ,018 | Rechazar la hipótesis nula |
| Resistencia al cambio | 2,6280 | ,75146 | -,129 | -,972 | ,394 | Retener la hipótesis nula |
| Trabajo en equipo | 2,9033 | ,87431 | -,699 | -,225 | ,055 | Retener la hipótesis nula |

P. Prueba Kolmogorov-smirnov de una muestra

Tabla 2. Estadísticos descriptivos del capital psicológico.

| | Media | Desviación típica | Asimetría | Curtosis | P | Prueba de normalidad Decisión |
|--------------|--------------|--------------------------|------------------|-----------------|----------|--|
| Esperanza | 5,0108 | ,79177 | -1,328 | 2,366 | ,155 | Retener la hipótesis nula |
| Optimismo | 4,5538 | ,68360 | -1,598 | 4,677 | ,207 | Retener la hipótesis nula |
| Resiliencia | 4,7417 | ,68415 | -1,062 | 2,425 | ,217 | Retener la hipótesis nula |
| Autoeficacia | 4,5304 | ,78318 | -5,82 | -,092 | ,082 | Retener la hipótesis nula |

P. Prueba Kolmogorov-smirnov de una muestra

Tabla 3. Correlaciones entre las variables de cambio organizacional y capital psicológico.

| | | Esperanza | Optimismo | Resiliencia | Autoeficacia |
|--|-----------------------------|------------------|------------------|--------------------|---------------------|
| Aceptación | Coefficiente de correlación | ,341** | ,208* | ,244* | ,381** |
| Comunicación | Coefficiente de correlación | ,098 | ,281** | ,061 | ,080 |
| Conocimiento de la organización | Coefficiente de correlación | ,219* | ,128 | ,300** | ,154 |
| Cultura de cambio | Coefficiente de correlación | ,035 | ,235* | -,016 | -,049 |
| Gestión del cambio (Factor de segundo orden) | Coefficiente de correlación | ,384** | ,362** | ,306** | ,389** |
| Liderazgo | Coefficiente de correlación | ,221* | ,432** | ,201* | ,270** |
| Nivel grupal | Coefficiente de correlación | ,190 | ,324** | ,107 | ,171 |
| Nivel individual | Coefficiente de correlación | ,228* | ,445** | ,173 | ,192 |
| Nivel organizacional | Coefficiente de correlación | ,512** | ,106 | ,364** | ,487** |
| Participación Integración | Coefficiente de correlación | ,406** | ,338** | ,279** | ,377** |
| Proyección y desarrollo del cambio (Segundo orden) | Coefficiente de correlación | ,119 | ,234* | ,030 | ,084 |
| Resistencia al cambio | Coefficiente de correlación | ,384** | -,061 | ,239* | ,415** |
| Trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,059 | ,247* | ,050 | ,012 |
| Total | Coefficiente de correlación | ,430** | ,274** | ,289** | ,427** |

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

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



Las variables de capital psicológico y cambio organizacional presentan un nivel de significación entre el 0,01 (99%) y 0,05 (95%). Las sub-variables de cambio organizacional que se relacionan al 0.01 con las sub-variables de capital psicológico son: aceptación con esperanza (Rho ,341) y autoeficacia (Rho ,381); comunicación con optimismo (Rho ,281); conocimiento de la organización con resiliencia (Rho ,300); gestión del cambio con esperanza (Rho ,384), optimismo (Rho ,362), resiliencia (Rho ,306) y autoeficacia (Rho ,389); liderazgo con optimismo (Rho ,432) y autoeficacia (Rho ,270); nivel grupal con optimismo (Rho ,324); nivel individual con optimismo (Rho ,445); nivel organizacional con resiliencia (Rho ,364) y autoeficacia (Rho ,487); participación integración con esperanza (Rho ,406), optimismo (Rho ,338), resiliencia (Rho ,279) y autoeficacia (Rho ,377); resistencia al cambio con esperanza (Rho ,384) y autoeficacia (Rho ,415).

Las sub-variables de cambio organizacional que se relacionan al 0.05 con las sub-variables de capital psicológico son: aceptación con optimismo (Rho ,208) y resiliencia (Rho ,244); conocimiento de la organización con esperanza (Rho ,219); cultura de cambio con optimismo (Rho ,235); liderazgo con esperanza (Rho ,221) y resiliencia (Rho ,201); nivel individual con esperanza (Rho ,228); proyección y desarrollo de cambio con optimismo (Rho ,234) y, por último, trabajo en equipo con optimismo (Rho ,247).

Discusión

Los resultados de la investigación permitió confirmar las seis hipótesis planteadas inicialmente en el marco del objetivo planteado, donde se propone determinar la relación entre cambio organizacional y el constructo capital psicológico, teniendo en cuenta sus cuatro componentes.

Según el descriptivo de capital psicológico, se evidencia que la variable esperanza fue el factor que puntuó más alto, con una media de 5,0108, lo que se soporta en un estudio realizado por Fu Lam, Liang, Ashford y Lee (2015), donde encontraron que las personas con un alto nivel de esperanza tienen la inclinación a superar y perseverar en sus metas, direccionando sus objetivos con el fin de tener éxito. Por otro lado, la variable autoeficacia fue el factor que puntuó menos, con una media de 4.5304, aunque la puntuación significativamente no es tan baja sí se presenta una diferencia en comparación con las otras variables. Tomando en cuenta el estudio ya mencionado, las personas con alto nivel de autoeficacia probablemente tengan más éxito en las tareas difíciles, lo que quiere decir que a las empresas a las que se les aplicó el instrumento muestra falencias en la ejecución de las tareas.

Teniendo en cuenta el análisis de resultados, la variable cambio organizacional se comporta de manera homogénea, aunque la mayoría de las sub-dimensiones no presentan un comportamiento normal. Esto sugiere, como lo menciona Bringselius (2014), que para las organizaciones sería favorable identificar estas características en sus empleados y ubicarlos en cargos que sirvan de apoyo a la organización, para una adecuada adaptación en momentos de cambio.

Considerando los planteamientos de la investigación, se puede determinar que el cambio organizacional y el capital psicológico mantienen una relación, ya que el primero genera impacto dentro de las estructuras organizacionales como el poder, los altos niveles de la propiedad, procesos de decisión, la incorporación de nuevas tecnologías, las cuales se acoplan a las estructuras (González, García y Murillo, 2014). Por otra parte, los cuatro factores del capital psicológico forman un orden en la construcción del rendimiento y la satisfacción de los individuos dentro de las organizaciones (Luthans *et al.*, 2007).

En cuanto a los objetivos específicos, se evidencia en los resultados que existe una disposición al cambio organizacional en los trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá. Esto lo corroboran Mellert, Scherbaum, Oliveira y Wilke (2015), quienes afirman que para que se presente una disposición al cambio se debe instaurar en unas creencias y actitudes hacia un principio, encaminado hacia la facilidad que tiene el individuo de innovar y realizar cambios significativos tangibles para la organización. Desde esta perspectiva, el cambio está diseñado para aumentar el rendimiento organizacional, mejorando la adaptación al ambiente y la preparación para futuros cambios.

Con respecto a las hipótesis se aceptan: H1: a mayor capital psicológico mayor será la disposición al cambio organizacional; H2: a mayor nivel de esperanza mayor será la disposición al cambio organizacional; H3: a mayor nivel de optimismo mayor será la disposición al cambio organizacional; H4: a mayor nivel de autoeficacia mayor será la disposición al cambio organizacional, y H5: a mayor nivel de resiliencia mayor será la disposición al cambio organizacional. Estas hipótesis reafirman la relación entre capital psicológico y cambio organizacional. Lo anterior lo contrastan Luthans *et al.* (2007), quienes afirman que el capital psicológico podría incluso convertirse en un factor de sostenibilidad, para lograr una ventaja competitiva en la economía global actual. Para estos autores, el capital psicológico constituye una nueva dimensión de los recursos humanos y el cambio organizacional. Se considera el capital psicológico como una dimensión más, ya que esta tendrá importantes implicaciones en cuanto a que involucra



capacidades psicológicas susceptibles de ser medidas y desarrolladas para favorecer el cambio organizacional.

En concordancia con lo anterior, Avey, Luthans y Jensen (2009) aseguran que los trabajadores con bajo nivel de capital psicológico se muestran más despreocupados, tienen mayor tendencia a abandonar el cargo y suelen presentar más conductas disruptivas que afectan sus relaciones interpersonales. Es por esto que se evidencia que, a mayor capital psicológico, los trabajadores de las empresas tendrán un mejor desempeño en todas las áreas de la organización.

En la hipótesis 6 se encontró una correlación positiva entre los cuatro componentes del capital psicológico. Se acepta esta hipótesis de acuerdo al análisis de los resultados, en los cuales se evidencia que existe una relación bidireccional entre la esperanza, el optimismo, la resiliencia y la autoeficacia, en función del cambio organizacional de las empresas, generando así una relación estrecha y complementaria con la productividad. Esta idea se contrasta con la afirmación de Luthans *et al.* (2007), donde el capital psicológico fomenta la participación de los empleados dentro de la organización. Las personas que poseen las cuatro variables mencionadas anteriormente, se caracterizan por tener mayor entrega y esfuerzo por culminar las metas propuestas dentro de la organización.

Con este estudio se crea la necesidad de realizar investigaciones que tengan como propósito confirmar y confrontar los hallazgos, buscando plantear estudios que puedan determinar la causalidad de las variables y si estos tiene algún componente determinante en la transformación de toda una cultura organizacional, foco que hasta ahora sigue siendo superfluo y carente de investigaciones argumentativas de tipo cuantitativo y cualitativo.

De los problemas relevantes que se presentaron durante el desarrollo de la investigación, fue la falta de compromiso de la empresa elegida inicialmente uno de ellos, ante la oportunidad de llevar a cabo la aplicación de los dos instrumentos. Los argumentos de los trabajadores eran la falta de compromiso y el trato inadecuado que reciben por parte de los gerentes y líderes de la misma. Fue así como se redireccionó la elección de la muestra poblacional a otras empresas del sector público y privado.

Con esto se puede concluir que en el contexto organizacional toma fuerza la tendencia a investigar las relaciones entre las variables de capital psicológico, cambio organizacional y cómo estas influyen de forma positiva o negativa en el desempeño laboral; esto permitirá descubrir, explorar y determinar fortalezas humanas que estructuran y mueven a las organizaciones, así

como la relación entre las instituciones públicas y privadas que llevan a cabo el proceso de cambio organizacional.

La investigación se convierte en parte de un cuerpo teórico que continúa nutriéndose sobre cambio organizacional, fundamentada en la gestión del capital psicológico que se proyecta para establecer relaciones causales a futuro, como punto de partida para construir estudios que lleven a los nuevos investigadores a determinar la magnitud y los alcances que pueden tener los factores psicológicos, al interactuar con la visión de la transformación del cambio organizacional.

Referencias

- Avey, J., Luthans, F. y Jensen, S. (2009). Psychological Capital: a Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693. doi:10.1002/hrm.20294
- Bass, B. y Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10, 181-217. doi: 10.1016/S1048-9843(99)00016-8
- Beal, L., Stavros, J. y Cole, M. (2013). Effect of Psychological Capital and Resistance to Change on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-11. doi: 10.4102/sajip.v39i2.1136
- Bringselius, L. (2014). Employee Objections to Organizational Change: a Framework for Addressing Management Responses. *Organization Development Journal*, 32(1), 41-54. Recuperado de: <http://lup.lub.lu.se/record/4147288>
- Contreras, F. y Juárez, F. (2013). Efecto del capital psicológico sobre las prácticas de liderazgo PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(62), 247-264. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29026923007>
- Delgado, L. y Castañeda, D. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(1), 61-70. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79822602006>
- Delgado, L. (2013). La evaluación del capital psicológico en las organizaciones. Capítulo 2. En L. Delgado y M. Vanegas (Eds.), *Psicología organizacional: perspectivas y avances* (pp.21-39). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

- Fu Lam, C., Liang, J., Ashford, S. y Lee, C. (2015). Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationship. *Journal of Applied Psychology, 100*(2), 499-510. doi:10.1037/a0038659
- García, M. y Forero, C. (2010). *IMC-Instrumento de Medición de Cambio Organizacional. Manual Técnico*. RH&T. Inédito.
- González, C., García, M. y Murillo, G. (2014). Cambio institucional y organizacional en el sector financiero colombiano. *Innovar, 24*(54), 27-42. doi: 10.15446/innovar.v24n54.46428
- Gray, C., Wilkinson, A., Alvaro, C., Wilkinson, K. y Harvey, M. (2015). Building Resilience and Organizational Readiness During Healthcare Facility Redevelopment Transitions: Is It Possible to Thrive? *Health Environments Research & Design Journal, 9*(1), 10-33. doi: 10.1177/1937586715593552
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Idil, F., Beliz, D. y Sağlam, M. (2014). Unorthodox Forms of Capital in Organizations: Positive Psychological Capital, Intellectual Capital and Social Capital. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 152*, 963-972. doi:10.1016/j.sbspro.2014.09.351
- Idil, T. (2015). The Effect of Positive Psychological Capital on Emotional Labor. *Business and Finance: Society for the study, 4*(2), 20-34. Recuperado de: <http://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/23/23>
- Jacobs, G., Witteloostuijn, A. y Zeyse, J. (2013). A Theoretical Framework of Organizational Change. *Journal of Organizational Change Management, 26*(5), 772-792. doi: /10.1108/JOCM-09-2012-0137
- Kim, J., Song, E. y Lee, S. (2013). Organizational Change: and Employee Organizational Identification: Mediation of Perceived Uncertainty. *Social Behavior And Personality, 41*(6), 1019-1034. doi: 10.2224/sbp.2013.41.6.1019
- Knowles, E. y Linn, J. (2004). The Importance of Resistance to Persuasion. In E. S. Knowles and J. A. Linn (Eds.), *Resistance and Persuasion* (43-68). Mahwah, NJ, EE.UU: Lawrence Erlbaum Associates.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. y Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083

- Majid, A., Abdullah, M., Yasir, M. y Tabassum, N. (2011). Organizational Inertia and Change Portfolio: an Analysis of the Organizational Environment in Developing Countries. *African Journal of Business Management*, 5(2), 383-388. doi: 10.5897/AJBM10.368
- Mangundjaya, W., Utoyo, D. y Wulandari, P. (2015). The Role of Leadership and Employee's Condition on Reaction to Organizational Change. *Social and Behavioral Sciences*, 172, 471-478. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.385
- Mellert, L., Scherbaum, C., Oliveira, J. y Wilke, B. (2015). Examining the Relationship between Organizational Change and Financial Loss. *Journal of Organizational Change Management*, 28, 59-71. doi: 10.1108/JOCM-11-2013-0236.
- Romero, J., Matamoros, S. y Campo, C. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *Innovar*, 23(50), 35-52. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81828692004>
- Walumbwa, F., Peterson, S., Avolio, B. y Hartnell, C. (2010). An Investigation of the Relation of the Relationships Among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963. doi: 10.1111/j.1744-570.2010.01193
- Young, M. (2009). A Meta Model of Change. *Journal of Organizational Change Management*, 22(5), 524-548. doi:10.1108/09534810910983488

