

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Facultad de Psicología



GRADO EN PSICOLOGÍA

**Importancia del factor humano en las organizaciones:
evaluación empírica y propuesta de un modelo causal
acerca del capital psicológico, empoderamiento,
compromiso organizacional e intención de abandono.**

AUTOR: LUIS ENRIQUE DE MIGUEL YUBERO

TUTOR: DR. LUIS GONZÁLEZ FERNÁNDEZ

FECHA DE PRESENTACIÓN: 7 DE JULIO DE 2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaro que he redactado el trabajo *Importancia del factor humano en las organizaciones: evaluación empírica y propuesta de un modelo causal acerca del capital psicológico, empoderamiento, compromiso organizacional e intención de abandono* para la asignatura de Trabajo Fin de Grado en el curso académico 2014-2015 de forma autónoma, con la ayuda de las fuentes bibliográficas citadas en la bibliografía, y que he identificado como tales todas las partes tomadas de las fuentes indicadas, textualmente o conforme a su sentido.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO	1
1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	2
<i>Capital Psicológico</i>	4
<i>Empoderamiento Psicológico</i>	7
<i>Compromiso Organizacional</i>	8
1.3. OBJETIVOS Y/O HIPÓTESIS	10
II. METODOLOGÍA.....	11
2.1. PARTICIPANTES.	11
2.2. MATERIALES.	11
<i>Capital Psicológico</i>	11
<i>Empoderamiento Psicológico</i>	12
<i>Compromiso Organizacional</i>	12
<i>Intención de abandono</i>	12
2.3. PROCEDIMIENTO.	12
2.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.....	13
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	14
3.1. RESULTADOS.	14
ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y VALIDEZ.	14
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	16
<i>Capital Psicológico</i>	16
<i>Empoderamiento Psicológico</i>	16
<i>Compromiso Organizacional</i>	16
<i>Intención de abandono</i>	17
COMPARACIÓN DE MEDIAS.	17
<i>Capital Psicológico</i>	17
<i>Compromiso Organizacional</i>	20
<i>Intención de abandono</i>	22
PROPUESTA DE MODELO CAUSAL.	22
<i>Constructo de CapPsi</i>	23
<i>Constructo de EmpPsi</i>	24
<i>Compromiso Organizacional</i>	25
<i>Análisis del Modelo Causal</i>	26
3.1. DISCUSIÓN.....	27
IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA.....	28
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
VI. ANEXOS	31

RESUMEN

El presente trabajo pretende contribuir al estudio de la importancia del capital humano en las organizaciones. Para ello, se plantea y se llevará a comprobación un modelo causal acerca de la relación entre los constructos y variables de *capital psicológico*, *empoderamiento psicológico*, *compromiso organizacional* e *intención de abandono*. Con este objetivo y basándonos en las diferentes teorías sobre capital psicológico, empoderamiento y compromiso organizacional se realizó una recogida de datos con una muestra de 205 empleados de dos empresas principales en sus sectores (agroalimentario y comunicaciones respectivamente) de Castilla y León. Los instrumentos de medida utilizados para la realización de la evaluación han sido la adaptación española (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007), la adaptación al español (Albar, García, López y Garrido, 2012) de la escala de Empoderamiento Psicológico en el trabajo de Spreitzer (1995a), adaptación española (Arciniega y González, 2006; 2012; González y Antón, 1995) de las escalas de compromiso de Meyer y Allen (1997) y la adaptación al español de la escala propuesta por Mobley (1982) de intención de abandono. El tratamiento de datos se realizó mediante los paquetes estadísticos SPSS y LISREL, idóneos para los análisis estadísticos a los que se han sometido los datos. Se ha observado una relación causal entre el capital psicológico y la intención de abandono, mediada por el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional. También se han observado implicaciones de dichas variables en aspectos socio-demográficos y laborales como el género, la antigüedad en el puesto, etc.

Palabras clave: capital humano, capital psicológico, empoderamiento psicológico, compromiso organizacional, intención de abandono.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.

El presente estudio pretende contribuir al estudio de la importancia del capital humano en las organizaciones. Se plantea y se intentará comprobar un modelo causal entre diferentes variables del capital humano. Para ello, se llevará a cabo una evaluación empírica del capital humano en dos empresas reales de los sectores agroalimentario y de las comunicaciones de Castilla y León.

En la actual situación de las organizaciones, caracterizada por un contexto cambiante y competitivo, la gestión de los recursos humanos, esto es, del capital humano de las organizaciones, adquiere un valor estratégico relevante, permitiendo así generar y mantener una ventaja competitiva estable en la medida que éste capital humano esté alienado con la estrategia de la organización.

Este ambiente competitivo precisa una inversión en tiempos y esfuerzos, así como el desarrollo de habilidades adquiridas correspondiente para la mejora del rendimiento y la competitividad (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005, citado en Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014).

La idea de un capital no tangible supuso un cambio en el significado del término de capital, como así fue la conceptualización del capital humano (Luthans y Youssef, 2004). Cuando hablamos de capital humano nos estamos refiriendo a un activo de la empresa, un activo estratégico formado por el conjunto de habilidades, capacidades, conocimientos... de los empleados (González, 2004).

Este capital humano es difícil de valorar e identificar, sin embargo, es dentro de este contexto, de las habilidades, capacidades, conocimientos, motivaciones, etc. de los empleados donde el papel del psicólogo adquiere una importancia relevante y valiosa en la dirección estratégica de recursos humanos en las organizaciones.

El actual auge del estudio del capital humano en las empresas es respaldado por la múltiple evidencia empírica que demuestra la ventaja que supone la inversión en el desarrollo de variables como el capital psicológico, el empoderamiento psicológico o el compromiso organizacional. Con este estudio se pretende respaldar esta creciente tendencia en el estudio del factor humano en las organizaciones, tanto a la hora de su evaluación, como en los aspectos teóricos.

1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Actualmente el término económico de capital no se ciñe exclusivamente a los bienes tangibles o factores de producción, como la maquinaria o la mano de obra, sino que se amplía a los bienes no tangibles, como las marcas, patentes o el capital humano.

El capital humano puede definirse como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias personales derivadas de la educación y la experiencia (Luthans, et al, 2004). Sin embargo, este conjunto de características no tangibles de los empleados (stock) tan sólo generará una ventaja competitiva en la medida en que estén alienados con la estrategia de la empresa, transformándose en conductas o comportamientos organizacionales (flujo) (González, 2004). Es en este ajuste organización - capital humano en el que reside la importancia de la dirección estratégica de los recursos humanos.

No será hasta la década de los años setenta y ochenta cuando el concepto de dirección de recursos humanos empiece a tener importancia y reconocimiento, aplicándose el desarrollo de las ciencias de la conducta como la psicología de las organizaciones y del trabajo (González, 1999b; Heneman, Schwab, Fossun, y Dyer, 1989; Ivancevich, 1992; Schuler y Huber, 1990, citado en González, 2004).

Tendremos que esperar hasta principios de los años noventa para observar otro cambio en la consideración de la gestión de los recursos humanos. Comienza a establecerse la importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos como fuente de ventaja competitiva, cambiando el paradigma del ajuste organización - características del entorno por el de organización - capital humano.

En otras palabras, comienza a considerarse que la ventaja competitiva de una empresa se basa en mayor grado en sus propios recursos y capacidades que en el ajuste entre su estrategia y las características y demandas del entorno (González, 2004).

La actual gestión estratégica de recursos humanos se estructura en torno a tres grandes dimensiones: óptica del recurso y no del coste; gestión proactiva y perspectiva estratégica.

1. Óptica del recurso y no del coste (Besscyre des Horts, 1988, citado en González, 2004). Se considera el activo humano a medio y largo plazo mediante su

desarrollo y optimización, no tan sólo como un activo que produce coste y, por lo tanto, que se debe reducir o controlar.

2. Gestión proactiva (Mueller, 1996, citado en González, 2004). Gestionar los recursos humanos tratando de anticiparse y no tan solo respondiendo a las demandas y necesidades organizacionales.
3. Perspectiva estratégica, cuyos ejes principales son los sistemas organizacionales diseñados para alcanzar una ventaja competitiva sostenible mediante la realización e implantación de prácticas y políticas internamente consistentes, las cuales permitan al factor humano de la organización a contribuir a alcanzar los objetivos de la misma (González, 2004).

Bajo la teoría de recursos y capacidades, entendemos los primeros como aquellos activos como la maquinaria, la mano de obra, la tierra (tangibles) y las marcas, patentes, capital humano (intangibles) que posee y controla la empresa para la obtención o producción de bienes y servicios. En cuanto a las capacidades, éstas son entendidas como mecanismos intangibles que permiten a la organización desarrollar sus recursos con el objetivo de alcanzar mayor desempeño que sus competidores. Esta teoría defiende el ajuste vertical entre los objetivos de la empresa y los recursos y capacidades propios para competir en el mercado (Amit y Schoemaker, 1993; Bamey, 2001; Orant, 1991; Montgomery, 1995, citado en González, 2004).

La conjunción de estos recursos y capacidades se denominan competencias organizacionales, aquello que la organización sabe hacer mejor que la competencia. Éstas, unidas a la estrategia y condiciones del entorno generan una ventaja competitiva sostenible, haciendo de los activos estratégicos intangibles como el capital humano un activo valioso para la organización en la medida en que genera una ventaja competitiva en el mercado mediante su desarrollo y optimización. (Véase Anexo 1).

El estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas positivas nace dentro de la psicología positiva. Éstas pueden encuadrarse en el estudio del comportamiento organizacional positivo (COP). El COP, formado por estas fortalezas y capacidades psicológicas positivas puede ser desarrollado y gestionado de manera efectiva para mejorar el rendimiento laboral (Luthans, 2002).

Éstos estados psicológicos positivos han sido relacionados con el bienestar (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010) y también con actitudes y conductas organizacionales

Importancia del factor humano en las organizaciones.

positivas como el compromiso organizacional, el desempeño o la satisfacción (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007; Luthans, Norman, Avolio y Avey, 2008; Avey, Luthans y Youssef, 2010; Luthans, Avey, Avolio y Peterson, 2010, citado en Azanza, et al, 2014).

A continuación se presentarán de forma independiente los constructos teóricos sobre los que trabajará éste estudio, para una mayor comprensión del mismo.

Capital Psicológico. Uno de los constructos psicológicos que mejor se ajusta al concepto de COP es el constructo de capital psicológico (en adelante CapPsi).

El CapPsi es definido como un estado de desarrollo psicológico positivo individual caracterizado por: 1) tener confianza para asumir y realizar el esfuerzo necesario para tener éxito en tareas difíciles (autoeficacia); 2) hacer atribuciones positivas sobre el éxito actual y futuro (optimismo); 3) perseverar hacia las metas y, cuando sea necesario, re-direccionar los caminos hacia dichas metas para tener éxito (esperanza) y 4) mantenerse y recuperarse (resiliencia) cuando uno se vea acosado por los problemas y las adversidades (Luthans, Youssef y Avolio, 2007).

Los componentes del capital psicológico positivo son cuatro: autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia.

➤ Autoeficacia: la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para producir determinados logros (Bandura, 1997).

Existen, según Bandura (1997), cuatro tipos de fuentes de autoeficacia:

1. Experiencias de dominio o logros de desempeño. El éxito repetido en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia (Azanza, et al, 2014).
2. Experiencias indirectas o por imitación. Observar a personas con características similares a las propias tener éxito hace aumentar las creencias de los observadores (Azanza, et al, 2014).
3. Persuasión social. Los sentimientos de autoeficacia pueden verse alimentados por medio de otras personas respetadas y competentes, a través de un feedback positivo (Luthans, 2011).

4. Motivación psicológica y fisiológica. De forma indirecta, la evaluación de las capacidades personales, como la autoeficacia, depende en parte de cómo se sienten las personas, tanto física como psicológicamente (Luthans, 2011).

En el contexto organizacional, la autoeficacia ha demostrado su relación con conductas organizacionales positivas (Stajkovic y Luthans, 1998; Judge y Bono, 2001; Llorens, Schaufeli, Bakker y Salanova, 2007, citado en Azanza, et al, 2014).

➤ Optimismo: característica cognitiva referida a expectativas generalizadas de resultados positivos, y/o atribución causal positiva (Luthans, 2011).

Desde la teoría del estilo explicativo optimista-pesimista (Peterson y Seligman, 1984 citado en Azanza, et al, 2014), se establecen tres dimensiones para explicar las diferencias entre los estilos explicativos optimista-pesimista:

- Internabilidad - externabilidad.
- Estabilidad - inestabilidad.
- Globalidad - especificidad.

El optimismo se define como un proceso cognitivo que implica la expectativa de resultados positivos y atribuciones causales externas, temporales, específicas en la interpretación de los acontecimientos malos o negativos, y en las atribuciones internas, estables y globales para los eventos buenos o positivos (Seligman, 1998, citado en Azanza, et al, 2014).

El optimismo ha sido relacionado positivamente con actitudes y conductas organizacionales positivas como el desempeño laboral, rendimiento, satisfacción y felicidad (Green, Medlin y Whiten, 2004; Seligman, 1988; Luthans et al., (2005); Youssef y Luthans, 2007, citado en Azanza, et al, 2014)

➤ Esperanza: Snyder (2002) define la esperanza como un estado positivo de motivación basada en la capacidad percibida de encontrar diferentes vías hacia las metas deseadas, así como la agencia necesaria para auto-motivarse a través de cogniciones firmes que permiten iniciar y sostener el esfuerzo a lo largo de esas vías. La esperanza está formada por:

Importancia del factor humano en las organizaciones.

- Agencia (*willpower*). Motivación y determinación del individuo de que las metas que se propone pueden conseguirse y se tiene la capacidad para definir con éxito los planes que le lleven a esas metas.
- Vías de ejecución (*waypower*). Capacidad del individuo de percibir que las rutas marcadas son adecuadas y factibles para la consecución de los objetivos marcados.

La evidencia empírica muestra que la esperanza influye en las actitudes y comportamientos organizacionales deseables (Snyder, 2002; Youssef y Luthans, 2007; Luthans, et. al., 2007; Luthans, et al., 2005; Luthans, et al., 2008; Wandeler y Bundick, 2011, citado en Azanza, et al, 2014) como el rendimiento, la satisfacción, el compromiso o la competencia personal percibida.

➤ Resiliencia: dentro del contexto organizacional positivo la resiliencia es entendida como la capacidad de recuperarse de la adversidad, el conflicto o el fracaso o incluso de acontecimientos positivos, el progreso y mayor responsabilidad (Luthans, 2011).

Se ha encontrado relaciones positivas entre la resiliencia y niveles de satisfacción, compromiso organizacional y felicidad (Larson y Luthans, 2006; Youssef y Luthans, 2007, citado en Luthans, 2011).

Tanto a nivel individual como organizacional, la dimensión de resiliencia tiene un gran impacto organizacional en el desarrollo y desempeño sostenido en estos tiempos caracterizados por su turbulencia e inestabilidad (Luthans, 2011).

El CapPsi ha sido demostrado conceptual y empíricamente (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Stajkovic, 2006; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007; citado en Avey, Reichard, Luthans y Mhatre, 2011) como un constructo multidimensional de segundo orden, que predice mejor actitudes y comportamientos deseables que los cuatro recursos psicológicos positivos (autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia) que lo forman por separado.

Avey, et al. (2011) comprobaron una relación positiva entre el constructo multidimensional de CapPsi y comportamientos, actitudes y rendimiento deseables (como la satisfacción, bienestar o compromiso...), y una relación negativa entre niveles altos de CapPsi y comportamientos, actitudes y rendimiento negativo (como estrés, intención de abandono...).

Importancia del factor humano en las organizaciones.

Empoderamiento Psicológico. Para sobrevivir en un contexto variable y competitivo como es el de las organizaciones de hoy en día, éstas precisan de empleados que se sientan llenos de energía, con una alta dedicación, capaces de tomar iniciativa y estimular la innovación. En definitiva, con altos niveles de empoderamiento psicológico (en adelante EmpPsi).

El EmpPsi es definido como una serie de procesos y estados psicológicos internos de tipo cognitivo, los cuales modifican la percepción del sujeto respecto a sí mismo y al contexto en el que se encuentra (Conger&Kanungo, 1988; Menon, 2001; Spreitzer, 1995, 1996; Thomas & Velthouse, 1990, citado en Mendoza, Borrego, Orgamibiez y Gonzalves y Santos, 2014).

Cuando se habla de empoderamiento en el ámbito de las organizaciones encontramos dos corrientes principales: la primera centra su atención en las características del lugar de trabajo (empoderamiento estructural). Éste conseguirá empoderar a los empleados cuando cumpla una serie de requisitos que se pueden resumir en cuatro: acceso a las oportunidades, acceso a la información, acceso al apoyo y acceso a los recursos. El acceso a estas cuatro estructuras está influenciado, a su vez, por el poder informal (redes sociales dentro de la empresa) y el poder formal (organización del trabajo) (Mendoza, et al, 2014).

Actualmente los estudios sobre empoderamiento en el ámbito organizacional están centrando su interés en el empoderamiento psicológico más que en las características del lugar de trabajo (empoderamiento estructural). Este cambio de paradigma es defendido argumentando que las prácticas de gestión dedicadas a crear puestos de trabajo que empoderen al empleado son sólo un conjunto de condiciones, las cuales tienen el potencial de empoderar a los empleados, pero no necesariamente lo hacen por sí mismas (Conger y Kanungo, 1988, citado en Spreitzer, 1995).

Investigaciones mantienen que el empoderamiento real de los empleados tan sólo se consigue cuando los estados psicológicos y cogniciones producen una percepción de empoderamiento (Mishra y Spreitzer, 1998; Quinn y Spreitzer, 1997; Wilkinson, 1998, citado en Matthews, Diaz y Cole, 2003). Dichos estudios mantienen que ninguna de las perspectivas de empoderamiento (estructural o psicológica) es más necesaria o mejor que la otra, sino que se pueden y es aconsejable desarrollarse de forma conjunta.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

En el presente estudio nos centraremos en el empoderamiento psicológico, sin olvidar la importancia que tienen las características del puesto de trabajo a la hora de desarrollar empleados empoderados a través del acceso a los recursos, información, oportunidades y apoyo.

En cuanto al empoderamiento psicológico, éste es categorizado en cuatro cogniciones: significado, competencia, autodeterminación e impacto (Spreitzer, 1995a, citado en Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk, 2001).

- **Significado:** valor de la meta detrás del trabajo individual de la persona, en términos de sus normas e ideales (Thomas & Velthouse, 1990, citado en Albar, García-Ramírez, López y Garrido, 2012). El rol ocupacional debe ser congruente con los valores, creencias y comportamientos del empleado (Brief & Nord, 1990; Spreitzer, 1995a, 1996, citado en Albar, García-Ramírez, López y Garrido, 2012).
- **Competencia:** confianza en las habilidades de desempeño en el puesto de trabajo (Spreitzer, 1995a, citado en Laschinger, et al, 2001). Este constructo es similar al propuesto por Bandura (1987) de autoeficacia percibida.
- **Autodeterminación:** creencia personal de autonomía en la toma de decisiones y control sobre la ejecución de su trabajo (Deci & Ryan, 1985, citado en Albar, et al, 2012).
- **Impacto:** sensación de poder tener una influencia importante en los resultados dentro de la organización (Spreitzer, 1995).

El EmpPsi ha demostrado tener efectos positivos y es considerado un recurso adecuado para aumentar el nivel de bienestar de los empleados, la productividad, la competitividad, las conductas proactivas, una mayor implicación laboral y percepción de valoración y reconocimiento (Spreitzer, 1995).

Compromiso Organizacional. El compromiso organizacional (CompOrg) se trata de una variable formada por un núcleo basado en a) una fuerza que une al individuo con un curso de acción relevante para conseguir un objetivo y que b) puede estar acompañado por diferentes mentalidades que juegan un papel en la conformación del comportamiento (Meyer y Herscovitch, 2001).

Importancia del factor humano en las organizaciones.

Las primeras investigaciones acerca del CompOrg en la década de los años ochenta y noventa se enfocaron, básicamente, en la conceptualización acerca de CompOrg y sus consecuencias. De esta época de auge teórico se puede concluir que el CompOrg es multidimensional y puede ser positivo en cuanto a los objetivos de la organización.

El modelo teórico aceptado mayoritariamente por la comunidad organizativa es el modelo de tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991; 1997, citado en Meyer, 2008). Este modelo se basa en el supuesto de la existencia de tres componentes dentro del constructo de CompOrg, los cuales se traducen en tres perfiles de compromiso: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

- Compromiso afectivo: vinculación psicológica fundamentada en el deseo de permanecer a la organización en un sentido meramente emocional.
- Compromiso continuo: vínculo material o instrumental asociado a los costes de abandonar la organización.
- Compromiso normativo: sentimiento de obligación de permanecer a la empresa en el aspecto moral y racional.

A pesar de que es posible experimentar los tres componentes de compromiso en diferentes grados, cada uno de ellos es independiente en cuanto a los efectos y desarrollo en el comportamiento (Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky, 2002, citado en Arciniega y González, 2012).

En los últimos años existe una clara tendencia en el estudio empírico o experimental del CompOrg. Se han realizado muchos meta-análisis tanto con el CompOrg como principal variable a investigar (Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005; Lee et al., 2001; Meyer et al., 2002; Riketta, 2002; Riketta and Van Dick, 2004; Wright and Bonett, 2002, citado en Meyer, 2008) y otros que incluyen el CompOrg como variable potencial y antecedente de resultados u otras variables (Colquitt et al., 2001; Kristof-Brown et al., 2005; LePine et al., 2002; Rhoades and Eisenberger, 2002; Thoresen et al., 2003, citado en Meyer, 2008).

En estos estudios se ha demostrado relaciones positivas del CompOrg con actitudes, comportamientos y rendimiento positivo (LePine et al., 2002; Meyer et al., 2002; Riketta, 2002; Wright and Bonett, 2002; Meyer et al., 2002; Thoresen et al., 2003, citado en Meyer, 2008) y correlaciones negativas con conductas, actitudes y

Importancia del factor humano en las organizaciones.

rendimiento negativo, como la intención de abandono (Meyer et al., 2002, citado en Meyer, 2008).

Se ha encontrado también que el mejor predictor entre los tres tipos de compromiso es el compromiso afectivo (Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005; Lee et al., 2001; Riketta, 2005, citado en Meyer, 2008).

1.3. OBJETIVOS Y/O HIPÓTESIS

Dada la importancia y auge de la consideración del capital humano dentro de las organizaciones actuales, este estudio tiene como objetivo general el evaluar el capital humano en dos empresas reales de Castilla y León. En concreto se pretenden evaluar los constructos de capital psicológico, empoderamiento psicológico, los tres tipos de compromiso organizacional y la intención de abandono.

Como objetivos secundarios se plantea la revisión de la fiabilidad y validez de los tres cuestionarios de CapPsi, EmpPsi y CompOrg, así como de la escala de intención de abandono, los cuales se detallarán con precisión en el apartado correspondiente.

Otro de los objetivos planteados es el análisis de los constructos de CapPsi, EmpPsi, de los tres tipos de compromiso (afectivo, normativo y continuo) y la intención de abandono de manera desagregada en función de las variables socio-demográficas y laborales como la edad, el género, la formación, la posición en la empresa, la antigüedad en la empresa y la antigüedad en el puesto, con el fin evaluar las diferencias.

Por último, la tesis o hipótesis central que se baraja en este estudio es la existencia de una relación causal entre los componentes de flujo y stock del capital humano. En concreto, en este trabajo planteamos la hipótesis de una relación causal entre los componentes de stock del capital humano CapPsi, EmpPsi y CompOrg, con el componente de flujo del capital humano intención de abandono. Además se hipotetiza que dada la naturaleza de los constructos, el CapPsi tiene un efecto sobre la intención de abandono del empleado a través del EmpPsi y el perfil de CompOrg. Para ello, se propone la existencia de un modelo causal con variables observables, en el cual el CapPsi influye directamente en el EmpPsi y éste en la intención de abandono por medio del compromiso afectivo, continuo y normativo.

II. METODOLOGÍA

A continuación se presentará los recursos, tanto humanos (participantes), así como los materiales utilizados, el procedimiento llevado a cabo y una descripción de los análisis estadísticos llevados a cabo en el presente estudio.

2.1. PARTICIPANTES.

La muestra está formada por 205 trabajadores de dos empresas de Castilla y León, de los cuales el 72.2% eran mujeres y un 27.3% de hombres (0.05% de casos perdidos por falta de información), con una edad media de $M = 36.79$ años ($SD = 7.914$), de los cuales la mayoría había cursado estudios universitarios (41.5%), de Bachillerato (19.5%), Formación Profesional (14.1%) o Educación Básica (22.0%). (Véase ANEXOS 2, 3 y 4).

En cuanto a la posición en la empresa, la mayoría de los encuestados eran empleados/coordinadores (70.2%), mientras los supervisores y los técnicos sumaban un 8.3% y 11.2% respectivamente. Por último, el grupo de directivos estaba representado por un 3.9% de la muestra. Encontramos un 6.3% de casos perdidos por falta de información. Por otro lado, la antigüedad en la empresa media es de 8.58 años, mientras que la media de la antigüedad en el puesto es de 6.07 años. (Véase ANEXOS 5, 6 y 7).

Los participantes pertenecían a dos organizaciones de Castilla y León, de los sectores agroalimentario (53.2% de la muestra) y de telecomunicaciones (46.8% de la muestra). Por términos y acuerdos de confidencialidad y anonimato no se aportarán más datos acerca de las dos instituciones. (Véase ANEXO 8).

2.2. MATERIALES.

Se han medido cuatro constructos diferentes (capital psicológico, empoderamiento psicológico, compromiso organizacional e intención de abandono) de forma independiente, mediante escalas estandarizadas y validadas.

Capital Psicológico. Para medir el CapPsi se ha utilizado la adaptación española (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007). Esta adaptación está formada por cuatro factores: autoeficacia (6 ítems, por ejemplo, “Me siento seguro(a) ayudando a establecer objetivos/metás en mi área de trabajo”), esperanza (6 ítems, por ejemplo, “Hay muchas maneras de resolver cualquier problema”), resiliencia (6 ítems, por ejemplo, “Puedo superar los momentos difíciles en el trabajo porque ya me he

Importancia del factor humano en las organizaciones.

enfrentado antes a las dificultades”) y optimismo (6 ítems, por ejemplo, “Siempre veo el lado bueno de las cosas con respecto a mi trabajo”). La escala de respuesta se trata de una escala tipo likert de 1 (“totalmente en desacuerdo”) a 6 (“totalmente de acuerdo”). (Véase Anexo 9).

Empoderamiento Psicológico. El EmpPsi fue medido mediante la adaptación al español (Albar, García, López y Garrido, 2012) de la escala de Empoderamiento Psicológico en el trabajo de Spreitzer (1995a). Esta adaptación está formada por cuatro factores: significado (3 ítems, por ejemplo, “El trabajo que hago es significativo para mí”), competencia (3 ítems, por ejemplo, “Confío en mi aptitud para hacer mi trabajo”, auto-determinación (3 ítems, por ejemplo, “Tengo suficiente libertad e independencia para decidir cómo hacer mi trabajo”) e impacto (3 ítems, por ejemplo, “Mi trabajo es importante para el funcionamiento de mi unidad”). La escala de respuesta es una escala likert de 1 (“Totalmente en desacuerdo”) a 7 (“Totalmente de acuerdo”).

Compromiso Organizacional. El CompOrg ha sido medido mediante la adaptación española (Arciniega y González, 2006; 2012; González y Antón, 1995) de la versión revisada de las escalas de compromiso de Meyer y Allen (1997). El CompOrg está formado por tres factores: compromiso afectivo (6 ítems, por ejemplo, “Me siento como parte de una familia en esta empresa”), compromiso continuo (6 ítems, por ejemplo, “Ahora mismo estar con esta empresa es cuestión de necesidad”) y compromiso normativo (6 ítems, por ejemplo, “Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta empresa es porque creo que la lealtad es importante y, por tanto, siento obligación moral de permanecer en ella”). La escala de respuesta consta de una escala likert de 1 (“En fuerte desacuerdo”) a 7 (“En fuerte acuerdo”).

Intención de abandono. La intención de abandono ha sido medida por medio de la adaptación al español de la escala propuesta por Mobley (1982). Ésta escala está formada por tres ítems (por ejemplo, “Estoy buscando activamente una alternativa de trabajo fuera de esta organización”). La escala de respuesta es una escala tipo likert del 1 (“En total desacuerdo”) a 7 (“En total acuerdo”).

3.3. PROCEDIMIENTO.

Con el fin de evaluar los constructos mediante los instrumentos anteriormente citados y una vez llevada a cabo la toma de contacto con las dos empresas, se llegó a un acuerdo común en cuanto al procedimiento.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

Antes de la aplicación se adjudicaron varios días para la administración de los cuestionarios. Con el fin de causar el mínimo impacto en la gestión diaria de ambas organizaciones, se llegó al acuerdo de adjudicar al entrevistador una sala perfectamente acondicionada para llevar a cabo la administración de los cuestionarios. La participación por parte de los empleados era voluntaria y era realizada en el momento de mayor conveniencia para los mismos.

En primer lugar, se explicaba a los participantes el objetivo general de la investigación, así como la garantía de anonimato y confidencialidad de sus respuestas. Durante la aplicación, la cual consistía aproximadamente en 10 minutos, el entrevistador se encontraba en la misma sala, con el objetivo de responder a cualquier duda planteada por los participantes, pero siempre manteniendo una distancia y comportamiento neutral, con el fin de evitar la contaminación de las respuestas.

Por último, se agradecía a los participantes su colaboración, siendo ellos mismos quienes introducían los cuestionarios en una caja precintada.

2.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS.

Para responder a las hipótesis y objetivos planteados se han realizado varios análisis estadísticos.

Se han utilizado dos paquetes estadísticos. El paquete estadístico SPSS y el paquete estadístico LISREL.

El análisis de fiabilidad se llevó a cabo mediante el programa estadístico SPSS, con el estadístico α de Cronbach. La validez de constructo se realizó mediante la evaluación de la estructura factorial hipotetizada, mediante el programa estadístico LISREL.

Los análisis descriptivos se llevaron a cabo con la utilización del paquete estadístico SPSS.

Mediante el análisis ANOVA de un factor se ha realizado la comparación de medias, con un análisis post hoc, tomando para ello el índice de Scheffe. Se estableció un intervalo de confianza del 95% (nivel de sig. = .05).

Por último y con el objetivo de poner a prueba el modelo causal hipotetizado se ha llevado a cabo varios análisis factoriales confirmatorios y un análisis de vías, para lo que se ha utilizado el programa estadístico LISREL.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS.

En primer lugar y con el fin de facilitar una mejor comprensión de los resultados se ha llevado a cabo el análisis de los resultados en varios apartados. En primer lugar se expondrán los resultados de los análisis de fiabilidad y validez llevados a cabo. En segundo lugar se expondrán los resultados de los análisis descriptivos a los que se sometió la muestra. Por último, se pueden observar tanto los datos tanto de las comparaciones de medias efectuadas, como los datos pertinentes para responder al modelo causal hipotetizado, siguiendo e intentando dar siempre respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD Y VALIDEZ.

Con el objetivo de conocer la fiabilidad de los cuestionarios empleados se realizó un análisis de fiabilidad mediante el paquete estadístico SPSS, además de medir el ajuste y las cargas factoriales de los ítems mediante análisis factorial confirmatorio (AFC) con el paquete estadístico LISREL.

Tanto la adaptación al español de la escala de EmpPsi, como las adaptaciones de las escalas de CompOrg e Intención de abandono mostraron una fiabilidad alta.

Tabla 1. Análisis de fiabilidad – EmpPsi.

Variable	Alfa de Cronbach
EmpPsi - Empoderamiento	.875
EmpPsi - Competencia	.872
EmpPsi - Autodeterminación	.858
EmpPsi - Impacto	.840

Tabla 2. Análisis de fiabilidad - CompOrg

Variable	Alfa de Cronbach
CompOrg - Afectivo	.931
CompOrg - Continuo	.765
CompOrg - Normativo	.928

Tabla 3. Análisis de fiabilidad - Intención de abandono

Variable	Alfa de Cronbach
Intención de abandono	.712

Por su parte, la adaptación española (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007) tuvo que ser re-especificada por la baja fiabilidad y ajuste factorial que mostraban tres de sus ítems. En concreto, se tratan de los ítems negativos (dos de la variable “optimismo” y uno de la variable “resiliencia”).

La hipótesis puesta a prueba por el modelo propuesto por la adaptación española del cuestionario de CapPsi es que: cp1, cp2, cp3, cp4, cp5 y cp6 miden el factor “Autoeficacia”; cp7, cp8, cp9, cp10, cp11 y cp12 miden el factor “Esperanza”; cp13, cp14, cp15, cp16, cp17, cp18 miden el factor “Resiliencia” y cp19, cp20, cp21, cp22, cp23, cp24 miden el factor “Optimismo”. Los cuatro factores correlacionan (oblicuamente) entre sí; los errores de medida son independientes.

La eliminación de los dos ítems negativos de la variable “optimismo” produjo un aumento de la fiabilidad de dicha escala. (Véase Anexo 10).

Por otro lado, el AFC mostraba un pobre ajuste factorial del ítem “cp13”, correspondiente a la variable “resiliencia”. Con el objetivo de conseguir un ajuste significativamente más satisfactorio, se procedió a re-especificar el modelo planteado por el cuestionario eliminando aquellos ítems con baja fiabilidad y carga factorial (cp13, de la variable “resiliencia”; cp20 y cp23 – ambos de la variable “optimismo” -).

De esta manera se obtuvieron unos índices de bondad de ajuste significativamente más satisfactorios.

Tabla 5. AFC modelo re-especificado CapPsi.

Modelo	χ^2	gl	RMSEA	NNFI	CFI
CapPsi	638.301 (p = 0.0)	246	0.0895	0.907	0.917
CapPsi (sin ítems negativos)	433.366 (p = 0.0)	183	0.0829	0.936	0.944

Importancia del factor humano en las organizaciones.

Debido a la sensibilidad al tamaño de la muestra y a las desviaciones de la normalidad del estadístico *chi-cuadrado* (χ^2) (Arias, 2008), se han tenido en cuenta, además de este, otros índices parciales de ajuste para medir correctamente la bondad de ajuste del modelo propuesto como el *RMSEA*, el *CFI* o el *NNFI*. (Estas consideraciones también se tendrán en cuenta en todos los análisis factoriales realizados en este estudio).

En cuanto al índice *RMSEA* (*Root Mean Square Error of Aproximation*), cuyos valores deberían ser inferiores a .08 para mostrar un ajuste adecuado, e inferiores a .05 para mostrar un ajuste muy bueno, encontramos un ajuste para nuestro modelo de .0829, considerándose adecuado. Por su parte los índices *NNFI* (*Non-NormedFitIndex*) y *CFI* (*ComparativeFitIndex*) muestran, respectivamente, un ajuste de .936 y .944, muy cercanos a los .95 que se recomiendan.

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

Capital Psicológico.

En la tabla 1 se pueden observar los estadísticos descriptivos del constructo de CapPsi. Se puede apreciar como la media para este constructo es de $M = 4.61$ ($SD = .70$). Los valores de asimetría y curtosis, -1.16 y 2.29 respectivamente, se encuentran dentro de los valores recomendados. Recordemos que, generalmente, son aceptados aquellos valores menores a 3 para la asimetría, y menores a 10 para la curtosis (Kline, 2005, citado en Azanza, et al, 2014). (Véase Anexo 11).

Empoderamiento Psicológico.

Los estadísticos descriptivos del constructo de EmpPsi nos muestran una media de $M = 5.58$ ($DT = .879$). Por su parte, la asimetría y la curtosis tienen unos valores de -1.01 y 1.54 , dentro de los valores recomendados citados anteriormente. (Véase anexo 12).

Compromiso Organizacional.

En la tabla se muestran los estadísticos descriptivos de los tres constructos de compromiso (afectivo, continuo y normativo).

Tabla 8. Estadísticos descriptivos del CompOrg.

	Compromiso Afectivo	Compromiso Continuo	Compromiso Normativo
Media	4.30	4.16	3.69
Desviación Típica	1.57	1.32	1.64

Asimetría	-07	.13	.18
Curtosis	-.63	-.45	-.70

Intención de abandono.

La intención de abandono también fue sometida a los análisis descriptivos. En este caso, los datos obtenidos por dichos análisis también muestran un ajuste estadístico adecuado, con unos valores de asimetría y curtosis de 1.08 y .24 respectivamente, con una media de $M = 2.40$ ($SD = 1.68$). (Véase anexo 13).

A continuación se van a analizar los datos obtenidos mediante la comparación de medias realizada con el análisis estadístico ANOVA.

COMPARACIÓN DE MEDIAS.

Mediante un análisis estadístico ANOVA de un factor se realizó una comparación de medias con el fin de observar las posibles diferencias estadísticamente significativas entre los constructos de CapPsi, EmpPsi, CompOrg (afectivo, continuo y normativo) y la intención de abandono con los datos socio-demográficos de los participantes, como la edad, el género, la posición en la empresa, el nivel de estudios o la antigüedad en la empresa y en el puesto.

Capital Psicológico.

En cuanto al constructo de CapPsi, se pueden observar diferencias estadísticamente significativas entre CapPsi y las variables de “antigüedad en la empresa”, “antigüedad en el puesto” y “edad”. No se encuentran diferencias estadísticamente significativas en variables como “género”, “formación” o “posición en la empresa”.

- CapPsi y Antigüedad en la Empresa.

La antigüedad en la empresa se agrupó en años y en cuatro grupos según la antigüedad en la empresa. De 0 - 3.4 años de antigüedad, de 3.5 – 9.0 años de antigüedad, 9.1 – 13.0 años de antigüedad y de 13.1 – 32 años de antigüedad. En este caso se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de 0 – 3.4 años de antigüedad con los grupos de 3.5 – 9.0 ($p = .016$) y 9.1 -13.0. ($p = .023$).

El gráfico muestra como los empleados que llevan menos de 3.4 años en la empresa tienen mayores puntuaciones en CapPsi ($M = 4.85$) y se muestra una diferencia

Importancia del factor humano en las organizaciones.

estadísticamente significativa con aquellos que llevan de 3.5 – 9.0 años ($M = 4.40$) y de 9.1 – 13.0 años de antigüedad ($M = 4.42$).

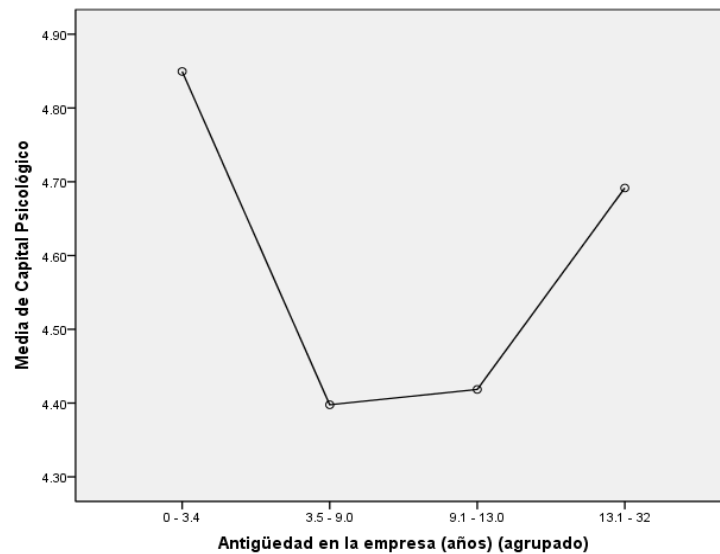


Figura 10. CapPsi y antigüedad en la empresa (años).

- CapPsi y antigüedad en el puesto.

En el caso de la antigüedad en el puesto también se ha llevado a cabo una agrupación por años y cuatro grupos por percentiles. Los cuatro grupos son: 0.08 – 1.333 años de antigüedad en el puesto, 1.334 – 5.083, 5.084 – 9.250 y 9.250 – 31.00.

En este caso se han observado diferencias significativas en el constructo de CapPsi entre los empleados que llevan menos de 1.33 años en el mismo puesto, y aquellos que llevan de 5.084 – 9.250 ($p = .001$) y 9.250 – 31.00 ($p = .006$). La tendencia observada con la antigüedad en la empresa se vuelve a repetir en la antigüedad en el puesto, mostrando que los empleados con menos de 1.33 años en el mismo puesto muestran niveles de CapPsi ($M = 4.97$) estadísticamente superiores a aquellos que se encuentran en los grupos de 1.33 – 5.08 ($M = 4.60$) y de 5.08 – 9.25 ($M = 4.34$). De nuevo, la tendencia parece estabilizarse a largo plazo en aquellos empleados que llevan más de 9.250 años de antigüedad en el mismo puesto.

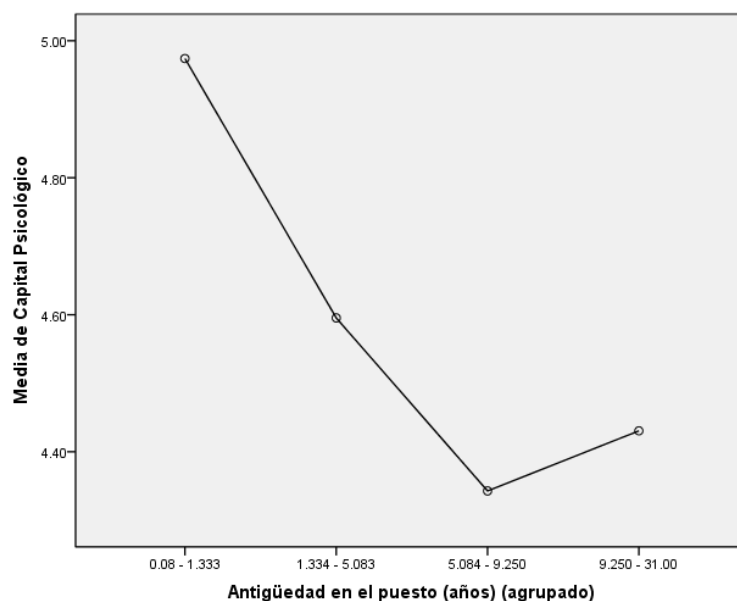


Figura 11. CapPsi y antigüedad en el puesto (años).

- CapPsi y edad.

Por su parte, la edad también fue agrupada en años cuatro grupos. El primer grupo está formado por aquellos empleados de 18 – 32 años; el segundo grupo de 33 – 36 años; el tercer grupo de 37 – 41 años y, por último, un grupo de 42 – 59 años.

En este caso encontramos diferencias estadísticamente significativas entre la edad y las puntuaciones en CapPsi entre el grupo de edad de 18 – 32 años y el grupo de edad de 41 – 59 años. La significación en este caso muestra diferencias estadísticamente significativas ($p = .022$), mostrando mayor puntuación en CapPsi el grupo de 18 - 32 años ($M = 4.79$) que el grupo de 42 – 59 ($M = 4.37$).

En este caso la gráfica muestra una tendencia negativa prácticamente lineal entre la edad y el CapPsi.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

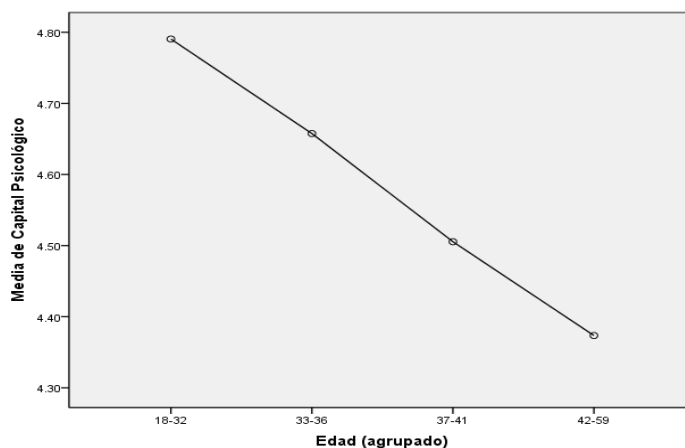


Figura 12. CapPsi y edad (años).

Compromiso Organizacional.

- Compromiso Afectivo.

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en cuanto a los niveles de Compromiso Afectivo en las variables de la “antigüedad en el puesto” y la “formación”.

En cuanto a la antigüedad en el puesto, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = .010$) entre los empleados que tienen menos de 1.33 años de antigüedad en el puesto ($M = 4.93$), y aquellos pertenecientes al grupo de 5.08 – 9.25 años en el mismo puesto ($M = 3.78$). (Véase Anexo 14).

La variable formación está compuesta por cinco grupos: Sin estudios, Educación Básica, Formación Profesional, Bachillerato y Estudios Universitarios.

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en cuanto al Compromiso Afectivo entre el grupo de Bachillerato y los grupos de Educación Básica ($p = .023$) y Universidad ($p = .049$). El grupo de Bachillerato muestra una media ($M = 5.05$) significativamente más alta que el grupo de Educación Básica ($M = 3.94$) y que el grupo de Universidad ($M = 4.15$). (Véase Anexo 15).

- Compromiso Continuo.

En lo referente al Compromiso Continuo, el contraste de medias nos ha demostrado diferencias estadísticamente significativas en las variables socio-demográficas de “género” y “posición en la empresa”.

En primer lugar, la variable “posición en la empresa” fue categorizada en cuatro grupos atendiendo a las características de las organizaciones: “empleado/coordinador”, “supervisor/mando intermedio”, “técnico” y “directivo”. Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en los niveles de compromiso continuo entre los grupos de “empleado/coordinador” y “técnico”, con una significación de ($p = .045$). La media del grupo “empleado/coordinador” es sensiblemente mayor ($M = 4.41$) a la del grupo “técnico” ($M = 3.59$). (Véase Anexo 16).

También se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en cuanto al compromiso continuo en la variable género ($p = .017$). En este caso, el grupo formado por el género masculino muestra una puntuación media menor que el grupo formado por el género femenino ($M = 3.79$ vs $M = 4.28$) en relación al compromiso continuo (Véase Anexo 17).

- Compromiso Normativo.

La variable de compromiso normativo ha mostrado diferencias estadísticamente significativas en las variables de “antigüedad en el puesto”, “antigüedad en la empresa” y “formación”.

Teniendo en cuenta la antigüedad en el puesto, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de menos de 1.33 años de antigüedad y el grupo de 5.08 – 9.25 ($p = .027$). El grupo de empleados con menos de 1.33 años de antigüedad en el puesto han obtenido una puntuación de media ($M = 4.43$) significativamente mayor que la del grupo de 5.08 – 9.25 ($M = 3.31$). (Véase Anexo 18).

Si consideramos la variable de antigüedad en la empresa encontramos diferencias estadísticamente significativas ($p = .013$) entre el grupo de menos de 3.4 años de antigüedad y el grupo de 13.1 - 32 años de antigüedad en la empresa. En este caso la media obtenida por el grupo con menos antigüedad ($M = 4.39$) es estadísticamente superior al grupo de 13.1 – 32 años de antigüedad en la empresa ($M = 3.18$). (Véase Anexo 19).

Si analizamos, en este caso, la relación entre el Compromiso Normativo y la formación, se encuentran diferencias estadísticamente significativas ($p = .012$) entre el grupo de “Bachillerato” y el grupo de “Universidad”. Los empleados con estudios de

Importancia del factor humano en las organizaciones.

bachillerato muestran una media estadísticamente superior a aquellos que han realizado estudios universitarios ($M = 4.26$ vs. $M = 3.17$). (Véase Anexo 20).

Intención de abandono.

- Intención de abandono y antigüedad en el puesto.

Se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p = .001$) en el nivel de intención de abandono en la variable de antigüedad en el puesto. En concreto, la diferencia se encuentra entre los empleados que llevan menos de 1.33 años en el puesto, y el grupo de 5.08 – 9.25 años de antigüedad en el puesto. Los empleados del grupo con una antigüedad en el puesto menor de 1.33 años han puntuado menos ($M = 1.51$) que los empleados del grupo de 5.08 - 9.25 años ($M = 2.98$) de antigüedad en el puesto.

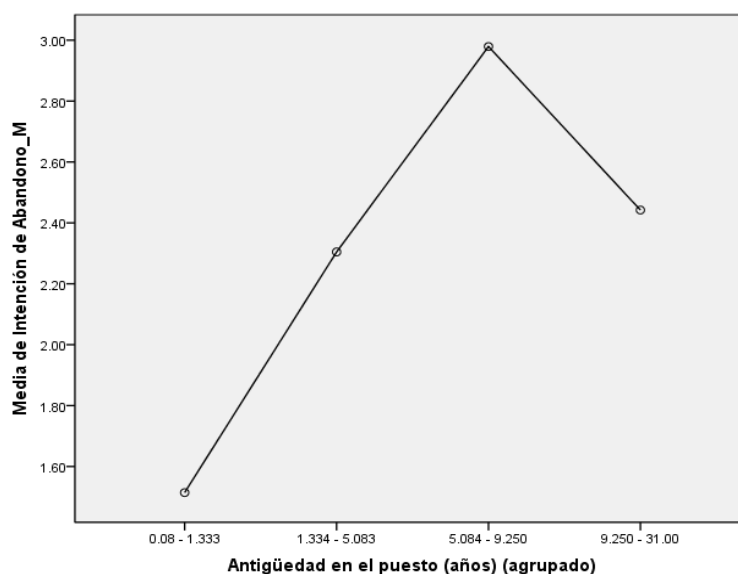


Figura 17. Intención de abandono y antigüedad en el puesto (años).

A continuación, se pondrá a prueba el modelo causal hipotetizado, mediante los AFC y el análisis de vías correspondiente.

PROPUESTA DE MODELO CAUSAL.

Para medir la hipótesis y con el fin de confirmar la veracidad del modelo causal propuesto (véase apartado de “objetivos”), se han realizado varios análisis factoriales confirmatorios y un análisis de vías, dadas sus características idóneas para la comprobación de hipótesis y confirmación de modelos en las ciencias sociales.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

En este caso, tanto los AFC como el análisis de vías, encuadrados ambos dentro de los modelos de ecuaciones estructurales, se han llevado a cabo mediante el paquete estadístico LISREL.

La lógica del diseño de investigación es la siguiente. Dado el tamaño de la muestra optamos por un análisis de vías para evaluar el modelo hipotetizado que relaciona el capital psicológico con la intención de abandono. Esta relación estaría modulada por el empoderamiento psicológico y el perfil de compromiso organizacional del empleado.

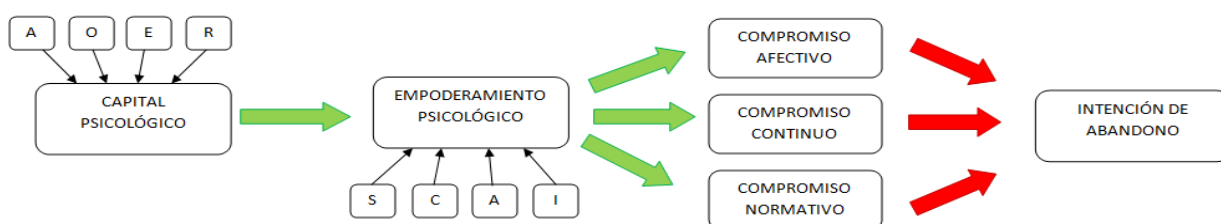


Figura 18. Propuesta de modelo causal.

Por lo tanto, en primer lugar era necesario confirmar la validez de los modelos de medida, tanto del CapPsi, como del EmpPsi. En este sentido se llevaron a cabo una serie de análisis factoriales confirmatorios para evaluar el ajuste de un modelo de cuatro dimensiones y un factor de orden superior, tanto en el caso del capital psicológico, como en el empoderamiento. Estos modelos se corresponden mejor con la teoría que un modelo de cuatro dimensiones oblicuas además de presentar una mayor parsimonia.

Constructo de CapPsi.

En este caso se trata de un modelo de cuatro factores (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) más uno de orden superior (CapPsi). Los cuatro factores están determinados por el factor de orden superior (CapPsi). Los errores de medida son independientes.

Teniendo en cuenta la baja fiabilidad de los ítems negativos “cp13”, “cp20” y “cp23” mostrada en los análisis de fiabilidad y en los análisis factoriales se procedió a la re-especificación del modelo sin estos ítems. (Véase Anexo 21).

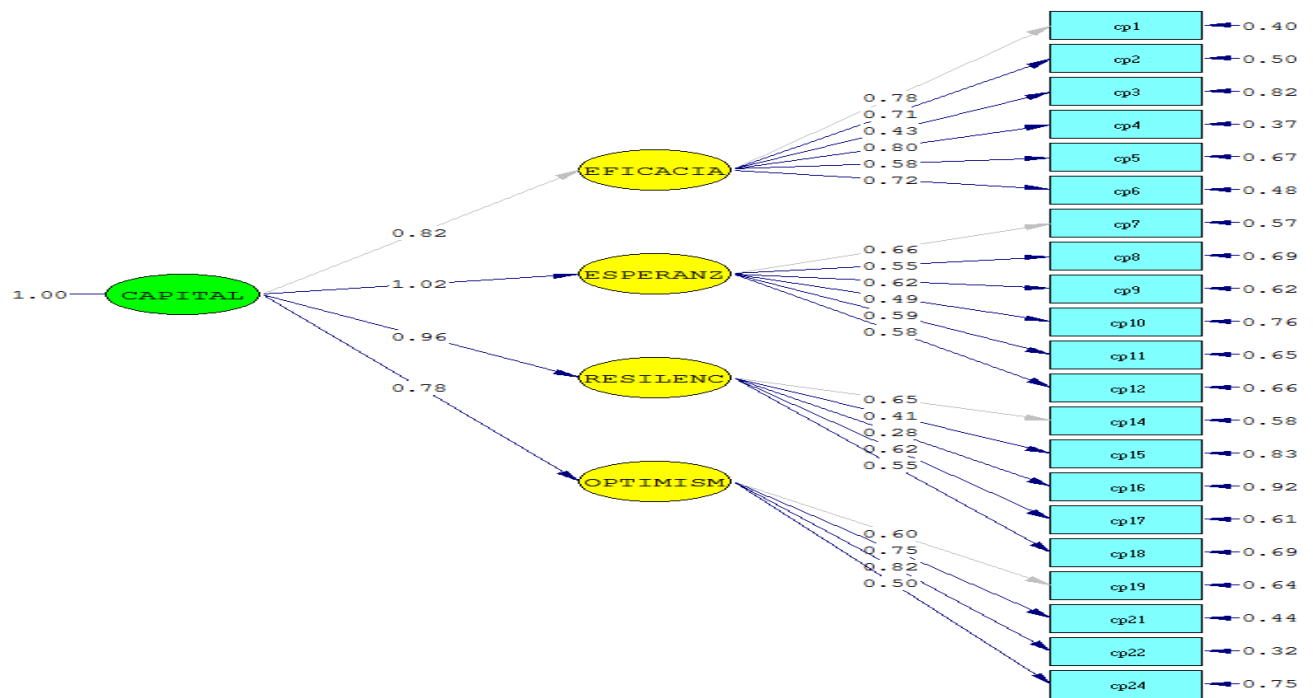


Figura 19. AFC constructo CapPsi (cuatro factores más uno de orden superior).

Los datos obtenidos en la re-especificación sin los ítems negativos son los siguientes: ($\chi^2 = 434.060$; $gl = 185$, $p = 0.00$; $RMSEA = 0.0823$; $NNFI = 0.944$; $CFI = 0.937$). En su conjunto, muestran un buen ajuste estadístico y aceptan el modelo propuesto de CapPsi como constructo de orden superior. El RMSEA muestra un ajuste adecuado. Por su parte, los índices NNFI y CFI muestran niveles cercanos a los .95 que se recomiendan. De esta manera, se demuestra la validez del modelo de CapPsi como constructo de orden superior.

Constructo de EmpPsi.

En el caso del constructo de EmpPsi, éste está formado también por cuatro factores (significado, competencia, autodeterminación e impacto) más un factor de orden superior (EmpPsi). Los cuatro factores están determinados por el factor de orden superior. Los errores de medida son independientes.

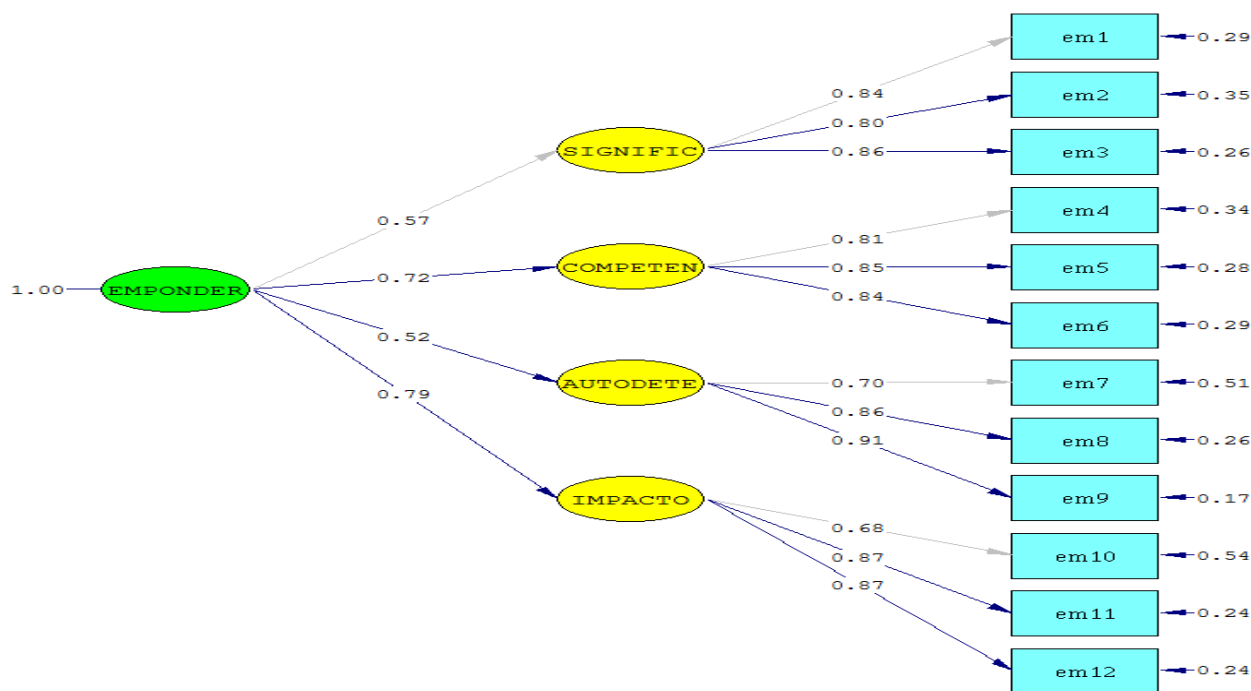


Figura 20. AFC constructo EmpPsi (cuatro factores más uno de orden superior).

Los resultados obtenidos por el AFC son los siguientes: ($\chi^2 = 130.334$; $gl = 50$, $p = 0.000$; $RMSEA = 0.0890$; $NNFI = 0.953$; $CFI = 0.965$).

Los datos, en su conjunto, también muestran un buen ajuste con el modelo propuesto, apoyando la validez del modelo de EmpPsi como constructo de orden superior.

Compromiso Organizacional.

En este caso y, basándonos en la estructura factorial que se adecua a la teoría existente, la estructura factorial del CompOrg está formado por tres factores oblicuos (Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo) y 18 indicadores. Los errores de medida son independientes. (Véase Anexo 22).

Se obtuvieron los siguientes índices de ajuste del modelo mediante el AFC: $\chi^2 = 458.87$; $gl = 132$, $p = 0.000$; $RMSEA = 0.111$; $NNFI = 0.934$; $CFI = 0.943$. En este caso, aunque el RMSEA muestra un valor elevado, no obstante, los límites para el 90% de la muestra del índice RMSEA reflejan que se encuentra dentro del rango de valores deseables. Esto unido al valor de los índices NNFI y CFI muestran un buen ajuste estadístico.

Una vez demostrada la validez de los modelos de medida que se utilizarán para la estructura causal del modelo hipotetizado, se lleva a cabo el análisis del mismo.

Análisis del Modelo Causal.

El modelo hipotetizado relaciona el capital psicológico con la intención de abandono. Esta relación estaría modulada por el empoderamiento psicológico y el perfil de compromiso organizacional del empleado

Los datos obtenidos mediante el análisis de vías del modelo son los siguientes: $\chi^2 = 79.423$; $gl = 48$, $p = 0.00291$; $RMSEA = 0.0578$; $NNFI = 0.887$; $CFI = 0.941$.

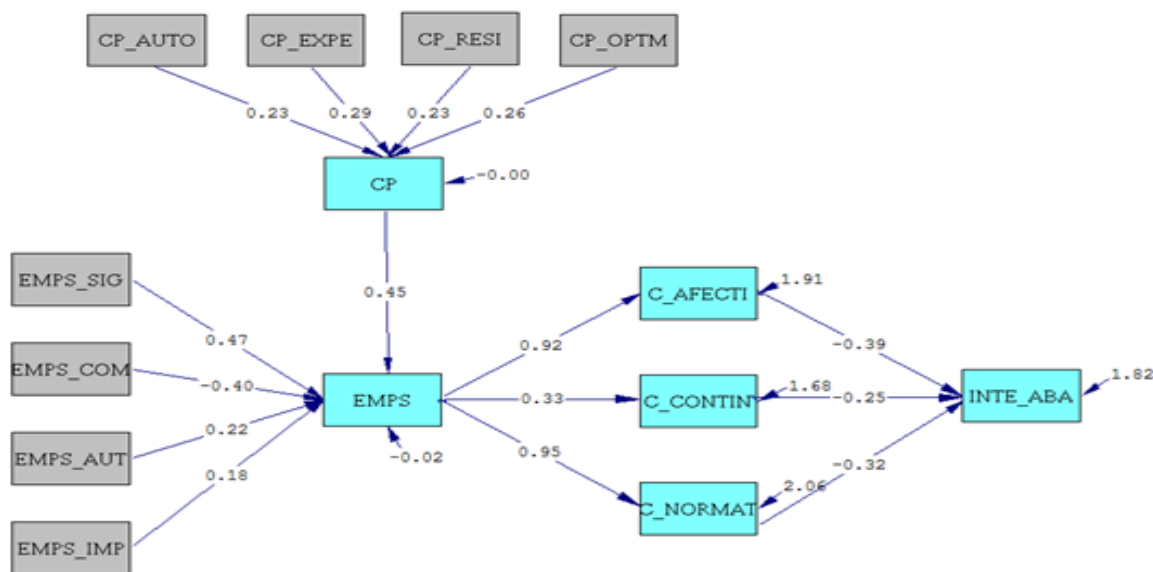


Figura 21. Análisis de vías del modelo causal.

Los datos obtenidos muestran un elevado ajuste del modelo, por lo que se podría aceptar el modelo propuesto.

Podemos observar unas relaciones positivas entre los diferentes componentes del CapPsi (optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza), y de éste con el EmpPsi. El EmpPsi muestra una relación muy alta con el compromiso afectivo (.92) y el compromiso normativo (.95). Por su parte, los tres tipos de compromiso (afectivo, continuo y normativo) se relacionan de forma negativa con la intención de abandono.

También se destaca que la variable “competencia”, la cual forma parte del constructo de EmpPsi, tiene un efecto negativo sobre el EmpPsi.

Estos datos respaldan la hipótesis planteada de que el CapPsi tendría una relación positiva con el EmpPsi, y que éste afectaría a la intención de abandono por medio de los tres tipos de CompOrg.

3.1. DISCUSIÓN.

Los resultados presentados en este apartado responden a los objetivos e hipótesis planteadas por la investigación, además de apoyar la fundamentación teórica utilizada sobre los constructos de CapPsi, EmpPsi y los tres componentes de CompOrg.

De forma general y resumiendo los resultados obtenidos se puede concluir que, en primer lugar, los estadísticos de fiabilidad y validez muestran una fiabilidad bastante alta de las adaptaciones al castellano de los cuestionarios utilizados. Además, se observa que los ítems más problemáticos y que precisaron de re-especificación, corresponden con los ítems negativos de las escalas, lo cual conlleva una posible falta de comprensión de los mismos.

Los estadísticos descriptivos reflejan, por lo general, unas puntuaciones de CapPsi, EmpPsi y CompOrg positivas, mientras que la intención de abandono muestra una puntuación bastante baja.

Los resultados de las comparaciones de medias muestran unos resultados bastante llamativos, sobre todo en lo referente al constructo de CapPsi y a los componentes de CompOrg. Éstos muestran una tendencia negativa o de desgaste en aquellas variables socio-demográficas y laborales que tienen que ver con el paso del tiempo, como son la antigüedad en el puesto, la antigüedad en la empresa e incluso la edad. Por su parte, la intención de abandono muestra una tendencia positiva con la variable de antigüedad en el puesto. Estos datos dan respaldo a la importancia que tienen aspectos como la rotación de puestos, la promoción, la movilidad laboral... Resulta llamativo que no se hayan observado diferencias estadísticamente significativas entre las variables socio-demográficas y laborales medidas y el constructo de EmpPsi.

Por último, los datos obtenidos de la propuesta del modelo causal nos muestran, por una parte, un respaldo a la teoría existente que defiende la existencia de los constructos de orden superior de CapPsi y EmpPsi y, por otro lado, también muestran la relación causal hipotetizada en este estudio mediante la cual el CapPsi estaría relacionado con la intención de abandono por medio del EmpPsi y los diferentes tipos de CompOrg.

También se destaca que la variable “competencia”, la cual forma parte del constructo de EmpPsi, tiene un efecto negativo sobre el empoderamiento que resulta difícil de encajar en el marco teórico del constructo.

IV. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA

El incipiente aumento del estudio de las variables psicológicas de los empleados, como es el caso del capital humano, da importancia y sentido al mayor esfuerzo que se debe llevar a cabo para medir y evaluar de la forma más idónea posible estas variables no tangibles, muy difíciles de cuantificar. Por ello, con el presente estudio se pretende apoyar la idoneidad de las diferentes adaptaciones al castellano de los cuestionarios utilizados para la medición de dichas variables del capital humano, considerando su capacidad para la evaluación en futuros trabajos similares. Se recomienda, no obstante, el futuro análisis de las adaptaciones utilizadas con mayor número de muestra y en sectores más específicos.

La muestra disponible, la cual ha permitido la realización de este estudio y se ha convertido en el eje central del mismo, también supone su principal limitación. El número y naturaleza de la muestra, el hecho de que se trate de dos empresas diferentes, sin relación en cuanto a la gestión de su capital humano, ni en cuanto a su actividad, puede resultar menos adecuado que la utilización de una muestra más homogénea en cuanto a estas variables mencionadas. Sin embargo y con el gran esfuerzo llevado a cabo para conseguir la muestra, resultó imposible encontrar una situación más idónea respecto a los términos mencionados. Por su parte, mediante el anonimato y confidencialidad de los datos personales se intentó paliar los posibles sesgos de deseabilidad social que pueden introducir los cuestionarios.

Asimismo, las relaciones que se muestran entre las variables de capital humano medidas y variables socio-demográficas y laborales, sobre todo las diferencias observadas en cuanto a la antigüedad en el puesto y la antigüedad en la empresa, muestran una clara tendencia negativa o de desgaste. Esto demuestra la necesidad de gestionar estratégica y adecuadamente el capital humano de las organizaciones, la urgencia de mantener e incluso aumentar los niveles de su activo humano mediante la potenciación de éstos, con el fin de revertir las actitudes o comportamientos perjudiciales (como es el caso de la intención de abandono) puesto que al capital humano le corresponde gran peso de la posible ventaja competitiva de las organizaciones.

En un mundo globalizado y perfectamente tecnificado, en el que la mayoría de las organizaciones emplean los mismos recursos (tanto financieros como tecnológicos), la

Importancia del factor humano en las organizaciones.

diferenciación y la ventaja competitiva radica en el valor que añade el capital humano, eso es, las personas que forman la empresa y que gestionan los recursos tangibles.

Hacer hincapié en las características positivas de los empleados como el CapPsi, el EmpPsi o el CompOrg se muestra como una alternativa eficaz a la hora de gestionar y conseguir los objetivos de la empresa y, con ella, una mayor ventaja competitiva. Todo esto sin olvidar la responsabilidad moral de los dirigentes, ya se muestren como simples jefes o como auténticos líderes, a la hora de centrarse en los aspectos positivos, de desarrollo y potenciación de los empleados que forman su organización.

El trabajo ocupa gran parte de las horas diarias de muchas personas y, por ende, lo más sensato, práctico e incluso correctamente moral es que éste sea un espacio de desarrollo, de crecimiento y positivo.

Es dentro de este campo, el del capital humano, el de las capacidades, fortalezas, habilidades, conocimientos, motivaciones, etc. de los empleados donde el papel del psicólogo adquiere una importancia relevante y valiosa en la dirección estratégica de recursos humanos en las organizaciones, alienando los objetivos de las mismas con los objetivos propios de sus empleados, alcanzando así una estrategia de ganar-ganar para ambas partes del binomio organización – capital humano.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albar, M. J., García-Ramírez, M., Jiménez, A. M. L., & Garrido, R. (2012). Spanish Adaptation of the Scale of Psychological Empowerment in the Workplace. *The Spanish journal of psychology*, 15(02), 793-800.
- Arciniega, L.M. y Gonzalez, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significación de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273-285.
- Arias Martínez, B. (2008). Desarrollo de un ejemplo de análisis factorial confirmatorio con LISREL, AMOS y SAS. *Publicaciones del INICO*, 75.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo: validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de psicología*, 30(1), 294-301.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

- González, L. y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En L. González, A., De la Torre, y J. De Elena J. (Eds.): *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*, Salamanca: Eudema.
- González, L. (2002). Gestión del conocimiento y gestión de recursos humanos: una convergencia necesaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2-3): 177-213.
- González, L. (2004). Condiciones para una gestión estratégica de recursos humanos. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1): 208-213.
- González, L. (2014). Estudio del impacto del capital psicológico sobre la implicación en el trabajo. *I Congreso de la Sociedad Científica Española de Psicología Social y XII Congreso Nacional de Psicología Social*. Sevilla.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *Journal of nursing Administration*, 31(5), 260-272.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. y Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, England: Oxford University Press
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an Evidence-based approach*.
- Matthews, R. A., Michelle Diaz, W., & Cole, S. G. (2003). The organizational empowerment scale. *Personnel Review*, 32(3), 297-318.
- Mendoza Sierra, M. I., Orgambidez Ramos, A., Borrego Alés, Y., Gonçalves, G., & Santos, J. (2014). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II).
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A., & Maltin, E. R. (2008). Commitment in the workplace: Past, present and future. In *The Sage handbook of organizational behavior* (pp. 35-53). Sage Los Angeles.
- Mobley, W. (1982) Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *The Academy of Management Review*, 7(1), pp. 111-116.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.

VI. ANEXOS

ANEXO 1.



Figura 1. Esquema conceptual del enfoque estratégico de la teoría de recursos y capacidades.

Fuente: González, L. (2004). Condiciones para una gestión estratégica de recursos humanos. *Encuentros en Psicología Social*, 2(1): 208-213.

ANEXO 2.

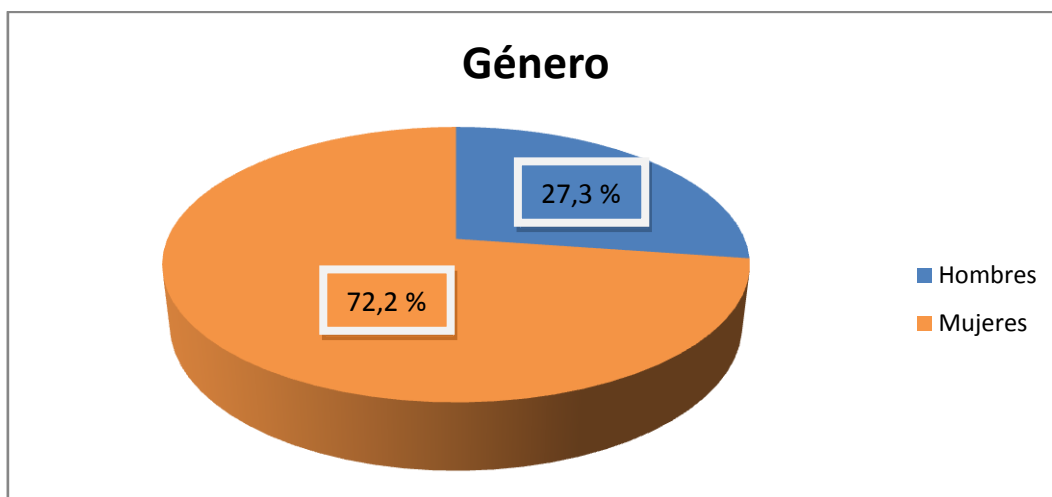


Figura 2. Estadísticos descriptivos de la muestra. Género.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 3.

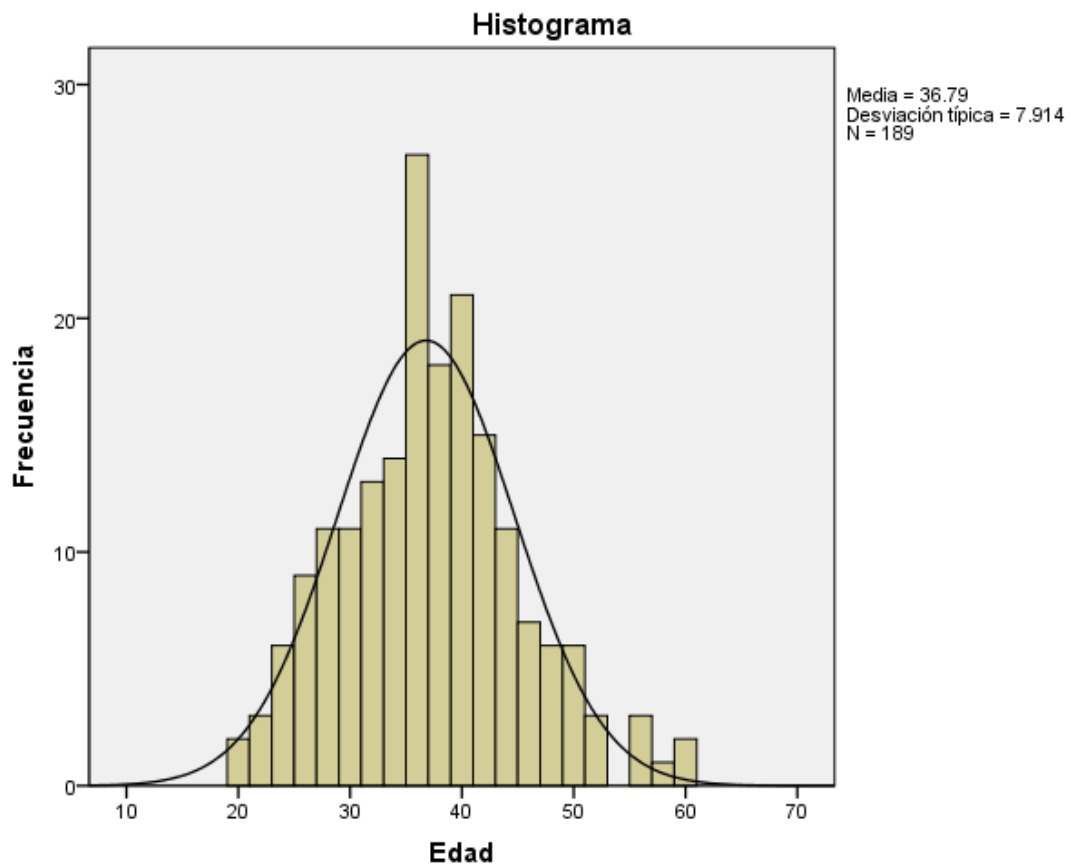


Figura 3. Estadísticos descriptivos de la muestra. Edad.

ANEXO 4.

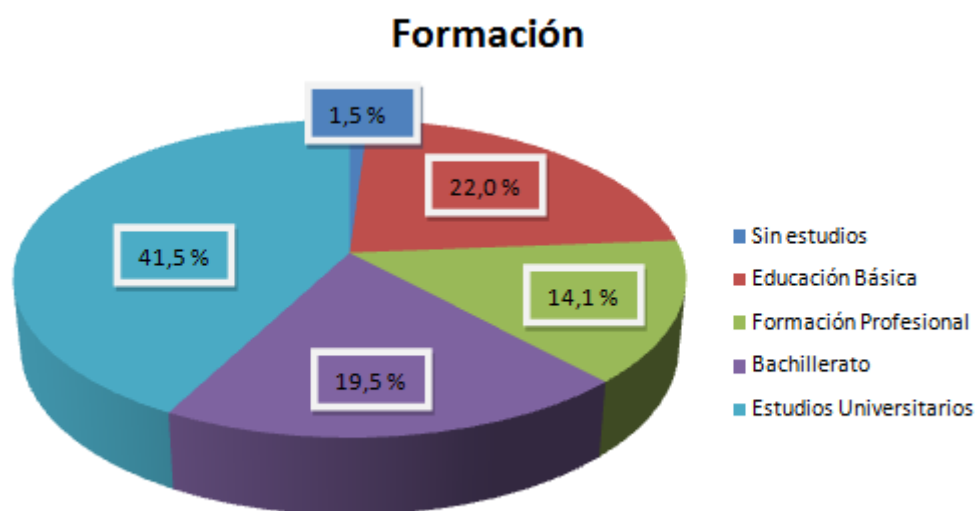


Figura 4. Estadísticos descriptivos de la muestra. Formación.

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 5.

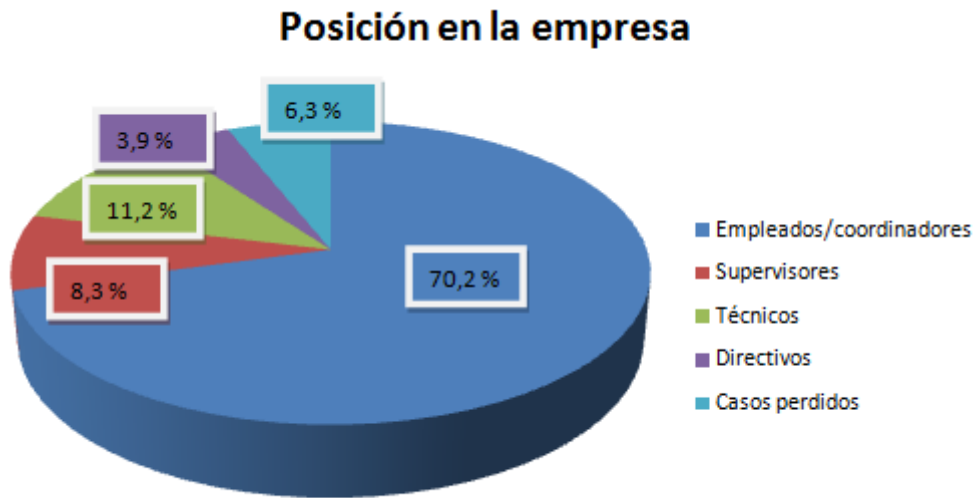


Figura 5. Estadísticos descriptivos de la muestra. Formación,

ANEXO 6.

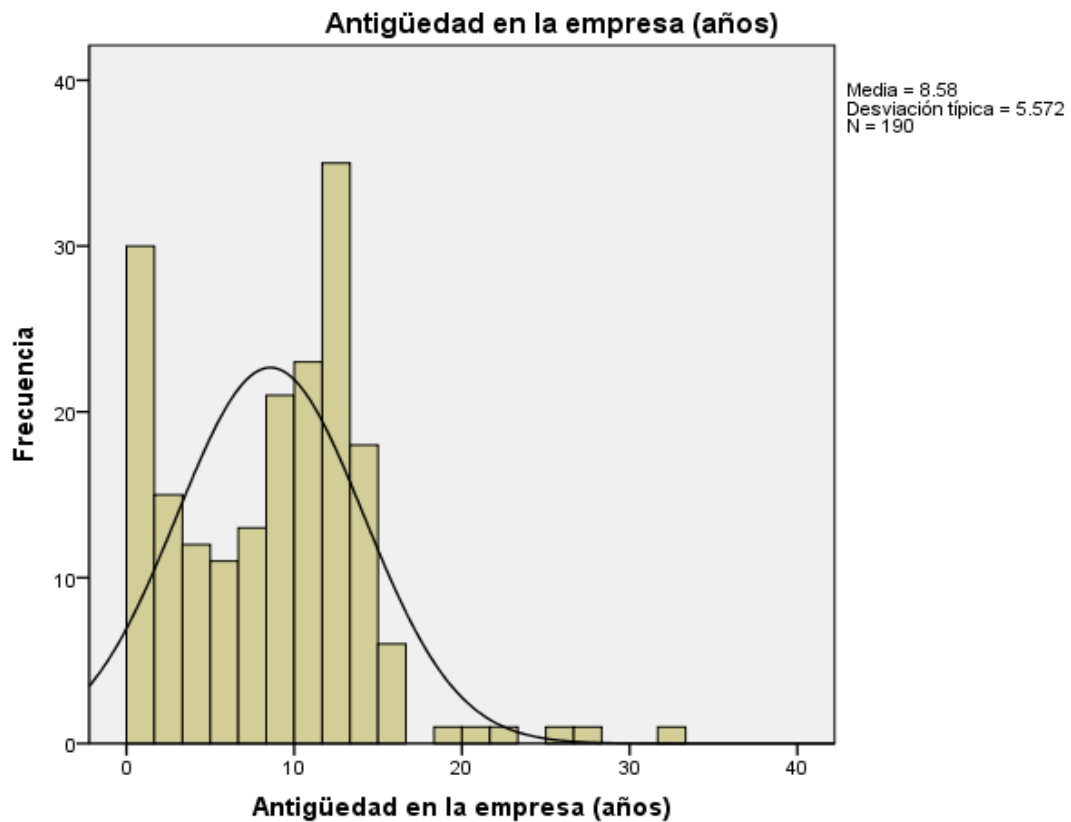


Figura 6. Estadísticos descriptivos de la muestra. Antigüedad en la empresa (años).

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 7.

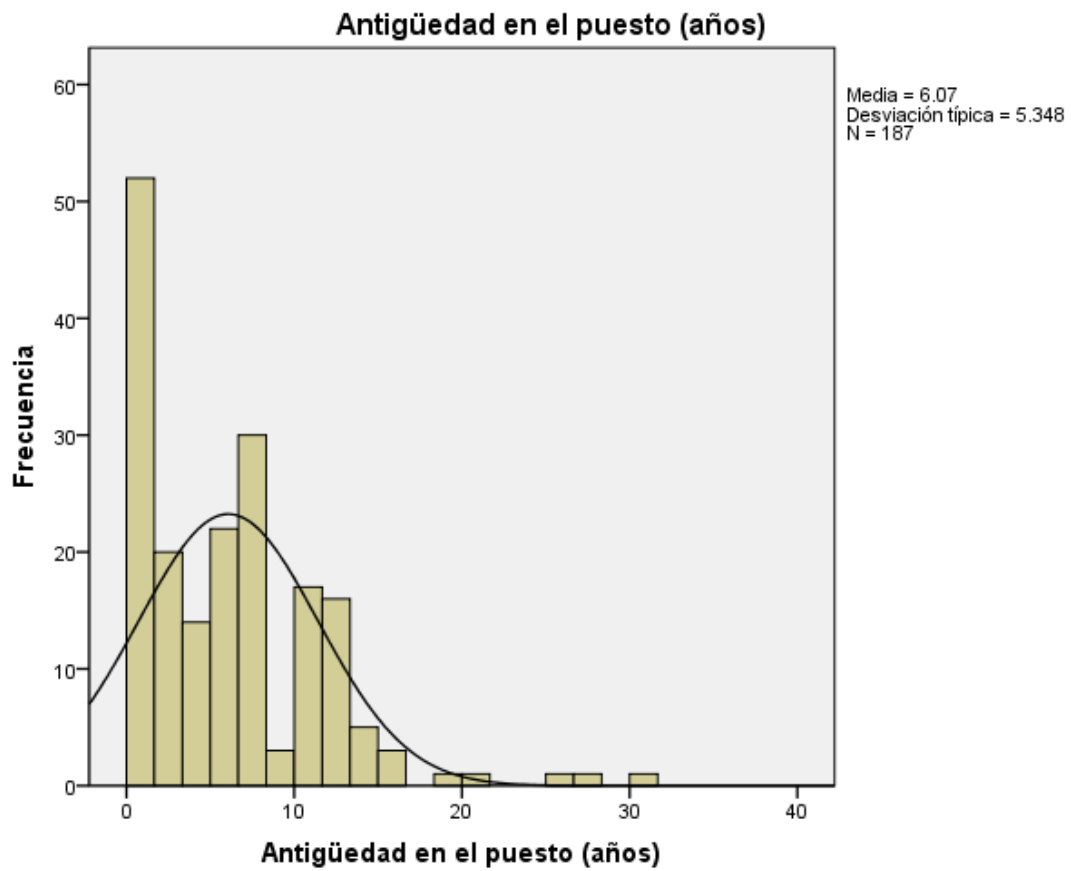


Figura 7. Estadísticos descriptivos de la muestra. Antigüedad en el puesto (años).

ANEXO 8.

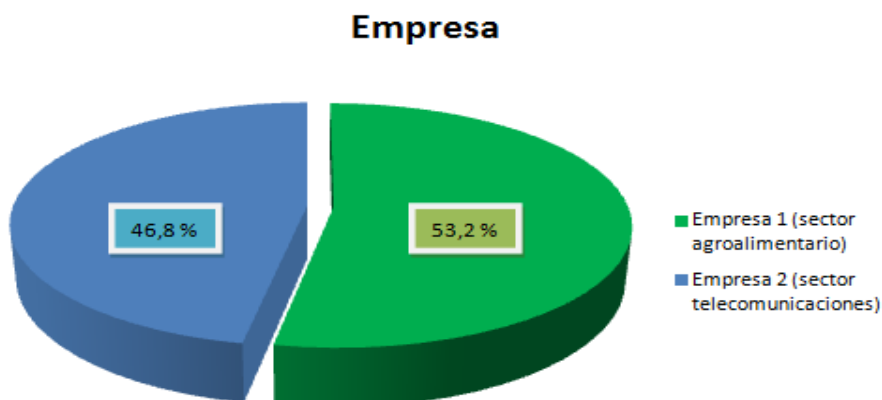


Figura 8. Estadísticos descriptivos de la muestra. Empresa.

ANEXO 9.

INSTRUCCIONES DE CONTESTACIÓN

A continuación aparecen una serie de afirmaciones para describir qué concepto puede tener usted actualmente de sí mismo.

Utilice la siguiente escala para indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas marcándolas con un círculo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6

1.- Me siento seguro(a) analizando un problema a largo plazo para encontrar una solución.	1	2	3	4	5	6
2.- Me siento seguro(a) al representar a mi área de trabajo en reuniones con la dirección.	1	2	3	4	5	6
3.- Me siento seguro(a) al participar en los debates sobre la estrategia de la organización.	1	2	3	4	5	6
4.- Me siento seguro(a) ayudando a establecer objetivos/metras en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5	6
5.- Me siento seguro(a) la hora de establecer contacto con personas ajenas a la organización (por ejemplo: proveedores, clientes) para discutir problemas.	1	2	3	4	5	6

Figura 9. Instrucciones de contestación y parte de la adaptación al español española (González, 2014) del PCQ de Luthans, et al. (2007).

ANEXO 10. Análisis de fiabilidad (α de Cronbach) antes y después de la eliminación de los ítems negativos de la variable “Optimismo”.

Tabla 4. Análisis de fiabilidad de la re-especificación del modelo.

α CapPsi – Optimismo	α CapPsi – Optimismo (sin ítem 2_R e ítem 5_R)
.534	.766

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 11.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos del constructo CapPsi.

Estadísticos		
Capital Psicológico		
N	Válidos	205
	Perdidos	0
Media		4.6091
Desviación típica		.704
Moda		5.37
Asimetría		-1.158
Error típ. de asimetría		.170
Curtosis		2.288
Error típ. de curtosis		.338
Rango		4.02
Mínimo		1.93
Máximo		5.96

ANEXO 12.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos del constructo de EmpPsi.

Estadísticos		
Empoderamiento Psicológico		
N	Válidos	205
	Perdidos	0
Media		5.5886
Desviación típica		.879
Moda		5.75
Asimetría		-1.077
Error típ. de asimetría		.170
Curtosis		1.535
Error típ. de curtosis		.338
Rango		4.92
Mínimo		2.08
Máximo		7.00

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 13.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la variable Intención de abandono.

Estadísticos		
Intención de Abandono		
N	Válidos	205
	Perdidos	0
Media		2.3984
Moda		1.00
Asimetría		1.075
Error típ. de asimetría		.170
Curtosis		.238
Error típ. de curtosis		.338
Rango		6.00
Mínimo		1.00
Máximo		7.00

ANEXO 14. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Afectivo y antigüedad en el puesto.

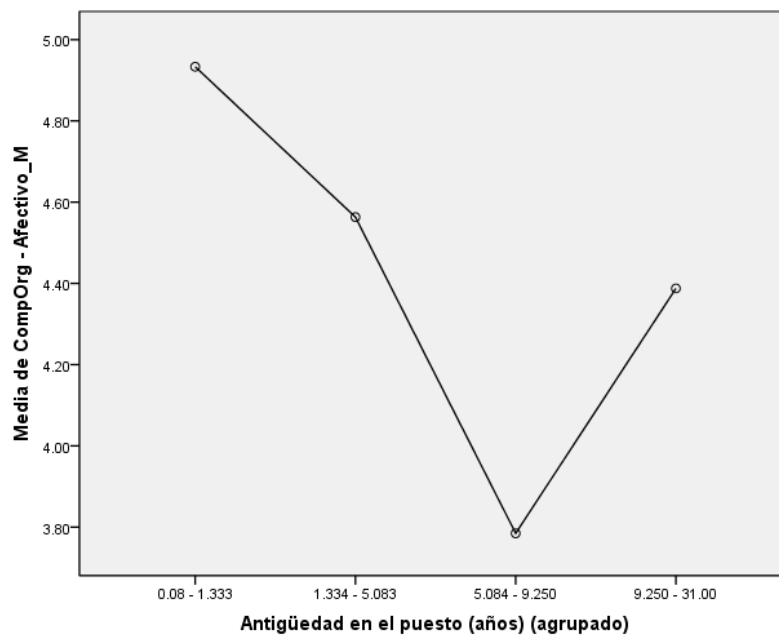


Figura 13. CompOrg afectivo y antigüedad en el puesto (años).

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 15. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Afectivo y formación.

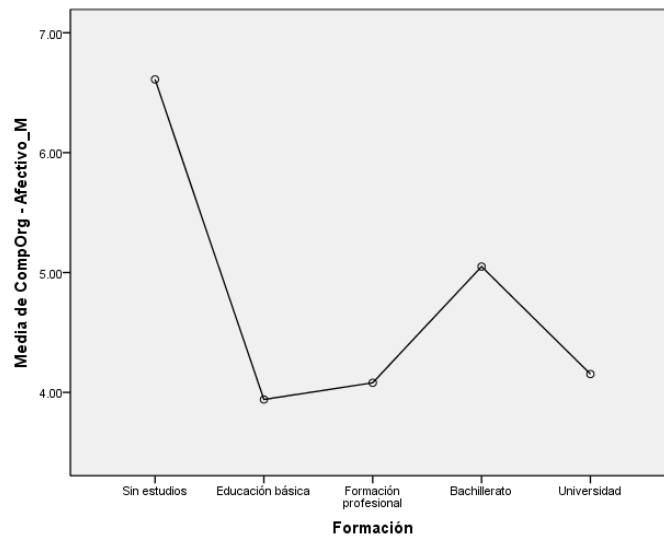


Figura 14. CompOrg afectivo y formación.

ANEXO 16. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Continuo y posición en la empresa.

Tabla 10. CompOrg Continuo y posición en la empresa.

Comparaciones múltiples

CompOrg - Continuo_M

Scheffé

(I) Posición en la empresa	(J) Posición en la empresa	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Empleado / Coordinador	Supervisor / Mando intermedio	.51757	.32850	.480	-.4091	1.4443
	Técnico	.82277*	.28764	.045	.0113	1.6342
	Directivo	.63889	.46530	.597	-.6737	1.9515
Supervisor / Mando intermedio	Empleado / Coordinador	-.51757	.32850	.480	-1.4443	.4091
	Técnico	.30520	.40971	.907	-.8506	1.4610
	Directivo	.12132	.54920	.997	-1.4280	1.6706
Técnico	Empleado / Coordinador	-.82277*	.28764	.045	-1.6342	-.0113
	Supervisor / Mando intermedio	-.30520	.40971	.907	-1.4610	.8506
	Directivo	-.18388	.52578	.989	-1.6671	1.2993
Directivo	Empleado / Coordinador	-.63889	.46530	.597	-1.9515	.6737
	Supervisor / Mando intermedio	-.12132	.54920	.997	-1.6706	1.4280

Técnico	.18388	.52578	.989	-1.2993	1.6671
---------	--------	--------	------	---------	--------

ANEXO 17. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Continuo y género.

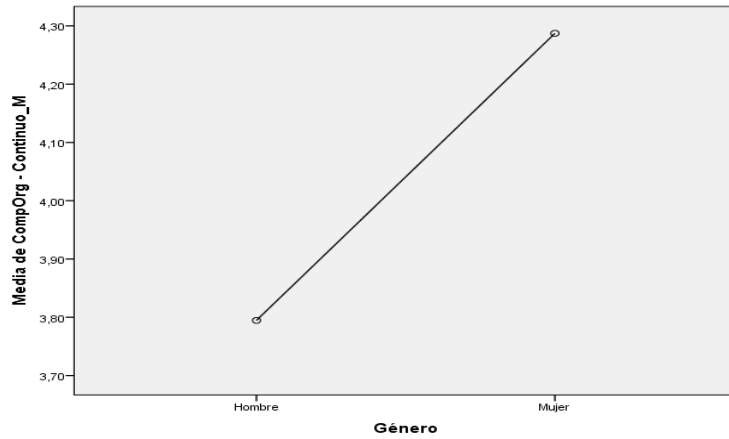


Figura 15. CompOrg continuo y género.

ANEXO 18. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Normativo y antigüedad en el puesto.

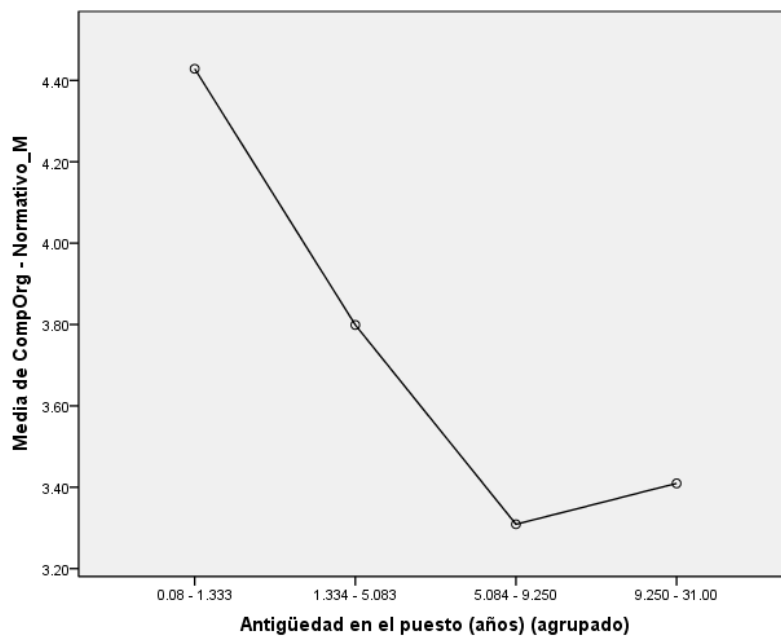


Figura 16. CompOrg normativo y antigüedad en el puesto (años).

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 19. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Normativo y antigüedad en la empresa.

Tabla 11. CompOrg Normativo y antigüedad en la empresa

Comparaciones múltiples

CompOrg - Normativo_M

Scheffé

(I) Antigüedad en la empresa (años) (agrupado)	(J) Antigüedad en la empresa (años) (agrupado)	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
0 - 3.4	3.5 - 9.0	.75737	.33193	.161	-.1791	1.6938
	9.1 - 13.0	.90471	.32915	.060	-.0239	1.8333
	13.1 - 32	1.21241*	.36340	.013	.1872	2.2377
3.5 - 9.0	0 - 3.4	-.75737	.33193	.161	-1.6938	.1791
	9.1 - 13.0	.14734	.31519	.974	-.7419	1.0366
	13.1 - 32	.45504	.35081	.642	-.5347	1.4448
9.1 - 13.0	0 - 3.4	-.90471	.32915	.060	-1.8333	.0239
	3.5 - 9.0	-.14734	.31519	.974	-1.0366	.7419
	13.1 - 32	.30770	.34817	.854	-.6746	1.2900
13.1 - 32	0 - 3.4	-1.21241*	.36340	.013	-2.2377	-.1872
	3.5 - 9.0	-.45504	.35081	.642	-1.4448	.5347
	9.1 - 13.0	-.30770	.34817	.854	-1.2900	.6746

*. La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

ANEXO 20. Comparación de medias ANOVA de un factor. CompOrg Normativo y formación.

Tabla 12. CompOrg Normativo y formación.

Comparaciones múltiples

CompOrg - Normativo_M

Scheffé

(I) Formación	(J) Formación	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Sin estudios	Educación básica	2.27778	.93165	.205	-.6193	5.1749
	Formación profesional	1.94828	.94758	.379	-.9984	4.8949
	Bachillerato	1.73750	.93528	.487	-1.1709	4.6459
	Universidad	2.82745	.91785	.054	-.0267	5.6816
Educación básica	Sin estudios	-2.27778	.93165	.205	-5.1749	.6193

Importancia del factor humano en las organizaciones.

	Formación profesional	-.32950	.37206	.940	-1.4865	.8275
	Bachillerato	-.54028	.33953	.639	-1.5961	.5155
	Universidad	.54967	.28804	.459	-.3460	1.4454
Formación profesional	Sin estudios	-1.94828	.94758	.379	-4.8949	.9984
	Educación básica	.32950	.37206	.940	-.8275	1.4865
	Bachillerato	-.21078	.38106	.989	-1.3957	.9742
	Universidad	.87918	.33600	.149	-.1657	1.9240
Bachillerato	Sin estudios	-1.73750	.93528	.487	-4.6459	1.1709
	Educación básica	.54028	.33953	.639	-.5155	1.5961
	Formación profesional	.21078	.38106	.989	-.9742	1.3957
	Universidad	1.08995*	.29958	.012	.1584	2.0215
Universidad	Sin estudios	-2.82745	.91785	.054	-5.6816	.0267
	Educación básica	-.54967	.28804	.459	-1.4454	.3460
	Formación profesional	-.87918	.33600	.149	-1.9240	.1657
	Bachillerato	-1.08995*	.29958	.012	-2.0215	-.1584

*. La diferencia de medias es significativa al nivel .05.

ANEXO 21.

Tabla 13. Re-especificación del modelo de cuatro factores más uno de orden superior del constructo de CapPsi (con y sin ítems negativos).

Modelo	χ^2	gl	RMSEA	NNFI	CFI
CapPsi	640.362	248	0.0892	0.907	0.917
	(p = 0.0)				
CapPsi (sin ítems negativos)	434.060	185	0.0823	0.944	0.937
	(p = 0.0)				

Importancia del factor humano en las organizaciones.

ANEXO 22.

Tabla 14. Estructura factorial del constructo de CompOrg (cuatro factores oblicuos).

	AFECTIVO	CONTINUO	NORMATIVO
co1	0.765	--	--
co2	0.781	--	--
co3	0.718	--	--
co4	0.941	--	--
co5	0.935	--	--
co6	0.786	--	--
co7	--	0.522	--
co8	--	0.621	--
co9	--	0.694	--
co10	--	0.738	--
co11	--	0.614	--
co12	--	0.427	--
co13	--	--	0.738
co14	--	--	0.856
co15	--	--	0.869
co16	--	--	0.823
co17	--	--	0.820
co18	--	--	0.850