

Desempeño laboral en trabajadores mexicanos, implicación del capital psicológico y el clima organizacional

Job performance in Mexican workers, implication of psychological capital and organizational climate

KEVIN GUERRERO FLORES
JOSÉ MARCOS BUSTOS AGUAYO*
CRISTINA BARRIENTOS DURÁN**

RESUMEN: El presente estudio tuvo como objetivo determinar el efecto del capital psicológico y el clima organizacional sobre el desempeño laboral. Se aplicaron los instrumentos a 167 trabajadores del área metropolitana de la Ciudad de México, 78 hombres (46.7%) y 89 mujeres (53.3%), de entre 18 y 65 años ($M= 35.60$, $DE= 12.56$). El tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional. Se presentan los análisis descriptivos para cada variable, así como los coeficientes de correlación, regresión y determinación para el modelo propuesto. El análisis de regresión determinó que el capital psicológico afecta positiva y significativamente sobre el factor rendimiento en la tarea, asimismo, se encontró un efecto negativo del capital psicológico y el clima organizacional (liderazgo y trabajo en equipo) sobre el comportamiento contraproducente. Finalmente, el factor de desempeño en el contexto es explicado parcialmente por el capital psicológico y el trabajo en equipo. Se discuten los resultados con respecto a los estudios antecedentes y a la luz de la psicología positiva.

Palabras clave: psicología positiva, recursos psicológicos, trabajo formal, situación laboral, organizaciones.

ABSTRACT: The objective of this study is to determine the effect of psychological capital and organizational climate on job performance. The instruments were applied to 167 workers from the metropolitan area of Mexico City, 78 men (46.7%) and 89 women (53.3%), between 18 years and 65 years old ($M= 35.60$, $SD= 12.56$). The type of sampling was non-probabilistic and intentional. Descriptive data are presented for each variable, as well as correlation, regression and determination coefficients. In the multiple regression analysis, it was determined that psychological capital had a positive and significant effect on the performance factor in the job performance task; A negative effect of psychological capital and organizational climate (leadership and teamwork) on counterproductive behavior was found. And the performance factor in the context was explained by the psychological capital and the teamwork factor of the work environment. The results are discussed with respect to the antecedent studies of positive psychology.

Keywords: positive psychology, psychological resources, formal work, work situation, organizations.

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, **Universidad La Salle Nezahualcóyotl
kevinguerrero305@gmail.com, marcos.bustos@unam.mx,
cbarrientos@ulsaneza.edu.mx

Se agradece al Proyecto PAPIIT IN306921 de la DGAPA, por la beca otorgada al primer autor. *Investigador Responsable del proyecto, **Investigadora adjunta

Recepción: 24 de febrero de 2024.
Correcciones: 19 de abril de 2024.
Aceptación: 28 de abril de 2024.

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral sufrió una serie de impactos con la pandemia por COVID-19, siendo el principal que la salud de los trabajadores se vio amenazada y, en muchos casos, fuertemente afectada. Las empresas debieron ajustar sus formas de operar adoptando medidas emergentes de laborar con el fin de adaptarse rápidamente a las nuevas exigencias que imponía esta situación, ya que en caso contrario se amenazaba el cese de actividades y el cierre de la fuente de empleo, el ejemplo más popular fue la modalidad de trabajo en línea o mejor conocido como teletrabajo. Aún con dichas medidas los empleos se vieron profundamente afectados tras la pandemia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024). En este escenario, el presente trabajo se plantea una interrogante sobre la manera en que los trabajadores han retornado paulatinamente a la normalidad laboral una vez que la pandemia fue controlada, en específico, se planteó indagar desde la psicología positiva la forma en que el capital psicológico y el clima organizacional anteceden al desempeño mostrado por una muestra de trabajadores mexicanos durante el 2023. Enseguida se revisan estas variables, la teoría y hallazgos precedentes para dar paso a la investigación realizada.

Desempeño laboral

La atención puesta en el desempeño laboral se justifica por la importancia que tiene para la economía de una región, para la organización y sus objetivos de crecimiento, y por la manera en que los trabajadores responden a las condiciones imperantes dentro y fuera de la organización.

El constructo desempeño laboral es un comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados, y toma en cuenta aspectos como sus capacidades, habilidades, necesidades, además de las cualidades asociadas a la naturaleza de su trabajo (Quintero et al., 2008). Se trata de un constructo multidimensional que incluye comportamientos orientados a la tarea y relevantes para las metas organizacionales, es así que estas conductas se encuentran bajo el control del individuo (Koopmans et al., 2014). Adicionalmente, Faria (1995) considera al desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, involucrando un proceso de mediación o regulación entre éste y la empresa.

Pedraza et al. (2010) definen a esta variable como aquellas acciones y comportamientos que pueden ser observados en los colaboradores, que van acorde a los objetivos de la compañía y pueden ser medidos por medio de las competencias individuales de cada persona así como su nivel de contribución a la empresa. Cabe destacar que su evaluación puede realizarse a través de la estimación del valor del desempeño de un trabajador mediante el uso de una técnica que permita detectar su rendimiento, con el objetivo final de valorarlo en relación con los otros puestos (Hernán, 2010).

Siguiendo esta aproximación, Koopmans et al. (2013) evaluaron las dimensiones e indicadores del rendimiento de acuerdo con un grupo de jueces: investigadores, gerentes,

gerentes de recursos humanos y profesionales de la salud ocupacional, encontrando con ello gran coincidencia de opinión respecto a los componentes del rendimiento laboral individual. La consecuencia principal es que se logró establecer un instrumento válido y confiable de formato breve que ha sido utilizado en recientes investigaciones.

El desempeño laboral se encuentra determinado por tres dimensiones (Gabini & Salessi, 2016; Koopmans et al., 2011, 2014; Ramos-Villagrasa et al. 2019): a) el desempeño de tarea, referido al comportamiento que contribuye a la producción de un bien o a la prestación de un servicio; b) el desempeño contextual, que contribuye a las metas de la organización y al entorno social y psicológico e incluye tareas, iniciativa, proactividad, cooperación con otros y entusiasmo y, c) el comportamiento contraproducente, el cual refiere un comportamiento voluntario que perjudica el bienestar de la organización.

Capital psicológico

El capital psicológico es un constructo asociado al comportamiento organizacional positivo, el cual surgió con la finalidad de mejorar los recursos psicológicos de los trabajadores y suprimir las limitaciones de otros capitales ineficaces (Santana et al., 2018). La teoría que guarda una relación cercana con el capital psicológico es la psicología positiva, dedicada al estudio científico del funcionamiento humano positivo y su florecimiento en diferentes dimensiones como son; la biológica, la personal, la relacional, la institucional, la cultural y la global (Téllez, 2017).

De acuerdo con Luthans et al. (2007) el capital psicológico puede ser definido como un estado positivo del individuo, caracterizado por: a) tener confianza para asumir tareas desafiantes y realizar el esfuerzo necesario para llegar al éxito (autoeficacia); b) hacer una atribución positiva del éxito actual y futuro (optimismo); c) perseverar en los objetivos y en caso de ser necesario re direccionar el camino hacia estas metas para tener éxito (esperanza) y, d) la capacidad para mantenerse y recuperarse de problemas o adversidades (resiliencia). De esta manera el Capital Psicológico comprende el desarrollo de aquellas habilidades que tienen un impacto directo en el resultado de distintas variables organizativas (Meseguer de Pedro et al., 2017).

En España Meseguer-de Pedro et al. (2017) desarrollaron el cuestionario OREA para medir el capital psicológico en el ámbito laboral a partir de las cuatro dimensiones previamente descritas (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia). Los investigadores concluyeron que a partir de un análisis de ecuaciones estructurales, dichos factores deben ser tratados como parte de una construcción compleja y no por separado, dada su naturaleza interactiva y sinérgica.

Clima organizacional

Según Cota (2017), el clima organizacional es un conjunto de percepciones que los individuos tienen de una empresa y el entorno, independientemente de cómo lo perciben otros y hace referencia a: la percepción del personal en cuanto a su lugar de

trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales entre los elementos de la empresa en cualquiera de sus niveles jerárquicos, la comunicación ya sea esta formal e informal, entre otros.

Daza et al. (2021) definen el clima organizacional como la percepción que tienen los empleados del ambiente de trabajo de la organización en la que laboran, siendo determinado por factores organizacionales y personales, que se aplican a diversas estructuras empresariales. Se trata un indicador de cómo los colaboradores perciben diferentes aspectos de la empresa según las condiciones que el empleador les proporciona, esto en pro del desempeño laboral ya que el principal objetivo será alcanzar niveles de productividad satisfactorios (López & Castiblanco, 2021).

Para Escobar (2021) el clima laboral se refiere al ambiente que se desarrolla continuamente entre los empleados de una organización; específicamente, los factores y estructuras del sistema organizacional que dan lugar a un determinado clima en función a las percepciones de los miembros, lo que a su vez inducirá determinados comportamientos en los trabajadores, que inciden directamente en la organización.

En lo referente a sus componentes, López y Castiblanco (2021) sostienen que el clima organizacional involucra factores objetivos (e. g. estructura, políticas, reglas) y subjetivos (e. g. cordialidad, apoyo) y hace referencia a la descripción que hacen los colaboradores del ambiente de trabajo, a partir de elementos individuales, grupales y propios de la organización.

Respecto a la evaluación del clima organizacional Cota (2017) sugiere estimar los componentes de trabajo en equipo, comunicación, igualdad, condición física, liderazgo y motivación. Mientras que, Pilligua y Arteaga (2019) proponen cinco factores que son comunicación, colaboración, liderazgo, carrera profesional, satisfacción, y condiciones físicas; al evaluar dicho constructo en trabajadores peruanos, estos autores reportaron que en todos los factores la muestra se ubicaba en un rango medio. Es importante considerar el dinamismo de las variables componentes y los procesos de interacción a los que se refieren para con ello lograr caracterizar el clima laboral (Escobar, 2021).

A nivel mundial se han desarrollado una gran cantidad de estudios empíricos enfocados a determinar el poder explicativo, tanto del clima organizacional como del capital psicológico sobre el desempeño de trabajadores de áreas diversas. Por ejemplo, mediante análisis de regresión Sampath-Kappagoda et al. (2014), encontraron que el capital psicológico mediado por las actitudes positivas hacia el trabajo explicaba de manera positiva y significativa el desempeño laboral observado.

Con un análisis de modelamiento lineal jerárquico Shu-Ling (2015) reportó que el capital psicológico de los directores de empresas en Taiwán estaba relacionado positiva y significativamente con el compromiso laboral a través de la mediación del capital psicológico de los subordinados. Y que, el compromiso laboral mediaba la relación entre el capital psicológico de los subordinados y su desempeño laboral positivo. Durrah et al. (2016) reportaron un efecto

significativo de los factores del capital psicológico (autoeficacia y esperanza) sobre los factores del desempeño conductual (toma de decisiones y procedimientos relacionados con su trabajo). Paliga et al. (2022) reportaron fuertes asociaciones entre el capital psicológico y el desempeño creativo, seguido por el desempeño en el rol y la satisfacción laboral.

Daswati et al. (2022) encontraron mediante un modelo de ecuaciones estructurales un efecto positivo y significativo del capital psicológico sobre el desempeño laboral de empleados, mediado por el compromiso laboral. Yao et al. (2022) reportaron una relación positiva y significativa entre el compromiso y el desempeño laboral, teniendo como variable mediadora al capital psicológico. Pérez et al. (2023) reportaron que los factores del capital psicológico y las expectativas laborales influyen positivamente sobre el compromiso laboral afectivo. Sugiarto (2018) desarrolló un estudio en el que determinó que el clima y compromiso organizacionales, tenían un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral. Y a su vez, la satisfacción laboral impacta de manera positiva en el desempeño laboral.

Obeng et al. (2020), concluyeron que el apoyo organizacional percibido influía en el clima y compromiso organizacional y, a su vez, dichas variables lo hacían sobre el desempeño organizacional de empleados de Ghana. Ngwenya y Pelsler (2020) reportaron que la satisfacción laboral mediaba la influencia del capital psicológico sobre el desempeño laboral de empleados de Zimbabwe. Rozmana y Strukelj (2021) demostraron que los factores de la variable clima organizacional (liderazgo, relaciones, obligación, satisfacción y motivación) tenían un impacto positivo y significativo sobre el compromiso laboral de trabajadores de medianas empresas en Eslovenia. Obeng et al. (2021) probaron que la pasión por el trabajo armonioso mediaba parcialmente el clima organizacional y el desempeño laboral.

Alejos et al. (2021) reportaron en una muestra de empleados peruanos una correlación positiva y significativa entre el capital psicológico y factores del desempeño laboral individual (desempeño en la tarea y desempeño en el contexto), así como una correlación negativa y significativa entre capital psicológico y una dimensión negativa del desempeño laboral individual (comportamientos contraproducentes). Olivera et al. (2021) reportaron que los factores del clima organizacional (adaptación a los cambios, condiciones de trabajo y comunicación empresarial), influyeron de manera positiva y significativa sobre el desempeño laboral de trabajadores de Perú.

Como se observa, el estudio del desempeño de los individuos en el ámbito laboral es altamente complejo y para su explicación se han abordado en distintos contextos gran cantidad de variables. En Latinoamérica también se encuentran estudios que reportan relaciones causales enfocadas a la comprensión de variables explicativas del desempeño laboral. En la presente investigación se propuso abordar el capital psicológico como una variable antecedente y que se ha utilizado en el área organizacional con resultados importantes así como el constructo de clima organizacional, el cual involucra diversos factores ambientales y sociales

que favorecen o no el desarrollo de las tareas asignadas al trabajador. De esta forma el objetivo general fue analizar la influencia del capital psicológico y el clima organizacional sobre el desempeño laboral de trabajadores del área metropolitana de la Ciudad de México. Para ello, se pusieron a prueba las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: El capital psicológico tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el factor rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral.

Hipótesis 2: El capital psicológico tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre el factor comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral.

Hipótesis 3: Los factores de la variable clima organizacional (trabajo en equipo, comunicación, igualdad, liderazgo y motivación) tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el factor rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto de la variable desempeño laboral.

Hipótesis 4: Los factores de la variable clima organizacional (trabajo en equipo, comunicación, igualdad, liderazgo y motivación) tienen un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre el factor comportamientos contraproducentes de la variable desempeño laboral.

MÉTODO

Participantes

Mediante un muestreo no probabilístico e intencional por método bola de nieve se aplicaron los instrumentos a un total de 167 participantes, teniendo como criterio de inclusión que estuvieran trabajando de manera formal en formato presencial y tuvieran al menos tres meses de contratación (sin importar el tipo de trabajo), además de residir en la Ciudad de México o área metropolitana. De esta forma se contó con la participación de 78 hombres (46.7%) y 89 mujeres (53.3%), de entre 18 años y 65 años ($M=35.60$, $DE=12.56$). En cuanto a su antigüedad en el trabajo, 39 participantes (23.4%) tenían menos de un año, 54 (32.3%) de uno a tres años, 24 (14.4%) de cuatro a seis años, 14 (8.4%) de siete a diez años y 36 (21.6%) más de diez años. El 56.3% (94) trabajaba en el sector privado y 43.7% (73), en el sector público.

Instrumentos

Cuestionario OREA (Meseguer-de Pedro et al., 2017) para evaluar capital psicológico: compuesto por 12 ítems en escala tipo Likert que van desde uno (*totalmente incierto*) hasta cuatro (*totalmente cierto*).

Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans (2014) en su versión al español realizada por Gabini y Salessi (2016) y validada para México por Barrientos et al. (en prensa), la cual consta de tres factores (rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto). Formato de respuesta uno (*nunca*) a cinco (*siempre*).

Cuestionario de Clima Organizacional, desarrollado con población mexicana por Cota (2017), está conformado por 21 ítems en escala tipo Likert que van de uno (*totalmente en desacuerdo*) a cuatro (*totalmente de acuerdo*). Se conforma de cinco factores (trabajo en equipo, comunicación, igualdad, liderazgo y motivación).

Procedimiento

Se contactó a los participantes de manera virtual a través de redes sociales, compartiendo el link del cuestionario, el cual estaba disponible en la plataforma *Google Forms*. Dentro del cuestionario se incluía la carta de consentimiento informado, derivada de la aprobación del protocolo del proyecto PAPIIT por la comisión de ética de la FES Zaragoza. Dicha carta aclaraba la confidencialidad de sus datos así como su uso para fines estadísticos y de publicación científica, igualmente no se solicitó ningún dato de tipo personal. Además de esto se solicitaba a los participantes que lo compartieran con compañeros de trabajo o de su círculo social que cumplieran con las características determinadas. El tiempo de respuesta para el cuestionario fue de entre 10 y 15 minutos.

RESULTADOS

Análisis descriptivos de las variables

En la tabla 1 se muestran los promedios generales obtenidos por los participantes en cada uno de los factores de las escalas (a excepción del cuestionario OREA, que se manejó unidimensional). En la escala de rendimiento laboral la dimensión que obtuvo el promedio más alto fue rendimiento en la tarea ($M=3.93$, $DE=0.804$). La escala de capital psicológico obtuvo una $M=3.34$ ($DE=0.568$). Y en la escala de Clima Organizacional el factor que presentó el puntaje medio más alto fue el de comunicación ($M=2.93$, $DE=0.657$); mientras que, el más bajo fue igualdad ($M=2.76$, $DE=0.752$).

Análisis de correlación entre las variables

En la tabla 2 se muestran los análisis de correlación entre las escalas. El factor rendimiento en la tarea de la variable rendimiento laboral se asoció de manera positiva y estadísticamente significativa con la variable capital psicológico. El factor comportamientos contraproducentes de la variable rendimiento laboral se asoció de manera negativa y significativa con los factores igualdad, liderazgo y motivación de la escala de clima organizacional y de igual forma con la variable capital psicológico.

Por último, la dimensión rendimiento en el contexto se asoció de manera positiva y significativa con los factores trabajo en equipo e igualdad de la escala de clima organizacional; y con la variable capital psicológico. En general, las asociaciones fueron bajas, y solamente dos se consideran moderadamente bajas.

Análisis de confiabilidad

Se realizó un análisis de confiabilidad por método de alfa de Cronbach para los instrumentos empleados, la Escala

TABLA 1. Cargas factoriales reactivos Cuestionario OREA.

Reactivos	Factor 1
En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor	.484
Consigo alcanzar mis metas aunque haya obstáculos	.566
Pienso que mi vida tiene sentido	.819
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	.678
Cuando pienso en mi futuro siempre soy optimista	.749
Aunque las cosas vayan mal no me rindo	.741
Creo que cada día es valioso	.766
Venga lo que venga, por lo general, soy capaz de manejarlo	.707
En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas	.732
Soy capaz de tomar decisiones difíciles	.610
Siento que mi vida tiene valor y merece la pena	.830
Puedo resolver la mayoría de problemas si me esfuerzo lo necesario	.756

En la tabla se muestra que todos los reactivos cuentan con cargas factoriales superiores a .40

Tabla 2. Resumen propiedades psicométricas Cuestionario OREA.

Factor	Autovalor	Varianza Explicada	Alfa de Cronbach
1. Capital Psicológico General	6.050	50.416	.92

de Rendimiento laboral Individual mostró un alfa de .86, el Cuestionario de Clima Organizacional obtuvo un alfa de .95 y finalmente el Cuestionario OREA obtuvo como resultado un alfa de .92.

Para el cuestionario de capital psicológico se realizó un análisis factorial por método de máxima verosimilitud, teniendo un valor KMO de .906, en la prueba de esfericidad de Barlett $\chi^2/gl = 1189.081/66$ con una significancia de .000. A continuación se muestran las cargas factoriales de los reactivos, cabe resaltar que el reactivo ocho mostró cargas para un segundo factor con un valor de .426, pero esto no afecta a la estructura unifactorial y puede ser resuelto con un AFC en una muestra mexicana de mayor tamaño. De esta forma el factor se denominó "Capital Psicológico general".

En la tabla dos se muestra un resumen de las propiedades psicométricas del instrumento.

Análisis de regresión

Tomando en cuenta lo encontrado en los análisis de correlación se realizaron análisis de regresión múltiple. Se confirmó la hipótesis uno, el capital psicológico tuvo un efecto positivo y significativo sobre el factor desempeño en la tarea con un

poder explicativo del 19% (ver la tabla 3).

Se confirman las hipótesis dos y cuatro, ya que tanto el capital psicológico como los factores del clima organizacional liderazgo y trabajo en equipo, tuvieron un efecto negativo y significativo sobre la dimensión comportamientos contraproducentes de la escala de desempeño laboral. Se determinó un poder explicativo de 17% (ver la tabla 4).

Con un poder explicativo de 26%, el capital psicológico y el clima organizacional (factor trabajo en equipo), tuvieron un efecto positivo y significativo sobre la dimensión desempeño en el contexto de la escala de desempeño laboral, por lo que se confirman las hipótesis uno y tres (ver la tabla 5).

DISCUSIÓN

El confinamiento por pandemia obligó a nivel mundial a las organizaciones a cambiar drásticamente la forma en que, durante décadas venían funcionando; muchas de ellas migraron sus procesos y adaptaron su gestión al trabajo en casa, lo que tuvo efectos importantes sobre el comportamiento de sus trabajadores. No obstante, una vez decretado el fin de la emergencia sanitaria el 9 de mayo de 2023 (Gobierno de México, 2023), la mayoría de las organizaciones retornó a las

TABLA 3. Resumen de los promedios obtenidos por los participantes en las escalas.

Variable	Factor	Min.	Max.	Media	DE
Rendimiento Laboral	Rendimiento en la Tarea	1.75	5.00	3.93	.80495
	Comportamientos Contraproducentes	1.00	5.00	1.9626	.83080
	Rendimiento en el Contexto	1.75	5.00	3.7515	.89783
Capital Psicológico	Único	1.25	4.00	3.3403	.56832
Clima Organizacional	Trabajo en equipo	1.00	4.00	2.9012	.63647
	Comunicación	1.00	4.00	2.9321	.65710
	Igualdad	1.00	4.00	2.7665	.75296
	Liderazgo	1.00	4.00	2.7964	.63983
	Motivación	1.00	4.00	2.8009	.69667

TABLA 4. Análisis de correlación entre las variables rendimiento laboral, clima organizacional y capital psicológico.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	.034	.717**	.131	.045	.070	.014	.038	.443**
2		1	-.013	-.130	-.132	-.185*	-.290**	-.204**	-.252**
3			1	.205**	.109	.197*	.116	.118	.465**
4				1	.792**	.768**	.776**	.832**	.061
5					1	.623**	.737**	.782**	-.064
6						1	.743**	.768**	.076
7							1	.829**	.007
8								1	.061
9									1

*p= .05, **p= .01. 1. Rendimiento en la tarea (RL). 2. Comportamientos contraproducentes (RL). 3. Rendimiento en el contexto (RL). 4. Trabajo en equipo (CO). 5. Comunicación (CO). 6. Igualdad (CO). 7. Liderazgo (CO). 8. Motivación (CO). 9. Capital psicológico total.

TABLA 5. Resultados del análisis de regresión múltiple para el efecto del capital psicológico y clima laboral sobre el desempeño en la tarea de la escala de desempeño laboral.

Variables	B	Beta	t	Significancia	R ²	F	Significancia
Capital psicológico	.628	.443	6.355	.000	.197	40.389	.000

TABLA 6. Resultados del análisis de regresión múltiple para el efecto del capital psicológico y clima laboral sobre el factor comportamientos contraproducentes de la escala de desempeño laboral.

Variables	B	Beta	t	Significancia	R ²	F	Significancia
Liderazgo	-.653	-.503	-4.452	.000	.177	11.661	.000
Capital psicológico	-.388	-.265	-3.716	.000			
Trabajo en equipo	.362	.277	2.449	.015			

TABLA 7. Resultados del análisis de regresión múltiple para el efecto del capital psicológico y clima organizacional sobre el factor desempeño en el contexto de la escala de desempeño laboral.

Variables	B	Beta	t	Significancia	R ²	F	Significancia
Capital psicológico	.717	.454	6.691	.000	.248	26.974	.000
Trabajo en equipo	.251	.178	2.618	.000			

actividades en su forma habitual, por lo que resulta relevante evaluar el fenómeno laboral a la luz de la nueva normalidad. El objetivo del presente estudio fue determinar el efecto del capital psicológico y el clima organizacional sobre el desempeño laboral de trabajadores mexicanos posterior a la pandemia. En primer lugar, el análisis descriptivo de los resultados obtenidos por los participantes en cada una de las escalas mostró puntajes altos en varios de sus factores. En la escala de rendimiento laboral, los participantes obtuvieron el puntaje promedio más alto en la dimensión rendimiento en la tarea; resultado que coincide con el estudio de Koopmans et al. (2013).

Los participantes presentaron un alto promedio en la escala de capital psicológico, lo que coincide con los resultados reportados por Durrah et al. (2016). Es importante entonces, retomar lo señalado por Luthans et al. (2007), quienes en condiciones pre pandemia ya proponían esta variable como un poderoso predictor del comportamiento de las personas, ya que, puede representar un elemento motivacional importante en la normalización de las condiciones de trabajo.

Igualmente cabe resaltar que la presencia de esta variable también facilita la adaptación de los individuos a las diferentes exigencias de su entorno laboral así como en la vida diaria. Siendo un ejemplo de esto la llamada “nueva normalidad” momento en el que si bien se regresó a las actividades de manera presencial se comenzaron a usar medidas preventivas para el contagio y posibles rebrotes de COVID-19, como era la constante desinfección de superficies, uso de cubre bocas en cualquier actividad en solitario o compañía y el casi nulo contacto humano fuera del hogar. Todo esto siendo una carga no solo física sino también psicológica para los trabajadores.

En la escala de clima organizacional los participantes del estudio obtuvieron puntajes por encima de la media en todos los factores y por tanto, difiere de los resultados de Pilligua y Arteaga (2019), quienes en una población de trabajadores

peruanos obtuvieron puntuaciones medias. El presente estudio aporta evidencia empírica en el contexto mexicano al estudio del clima laboral y sus componentes en relación con el comportamiento del trabajador. Estos resultados sugieren que los trabajadores, se encuentran laborando en organizaciones que de acuerdo con sus percepciones podrían considerarse con un buen ambiente para desarrollar sus actividades laborales.

En lo referente a la relación entre los constructos, específicamente entre el capital psicológico y los factores del rendimiento laboral, la direccionalidad de las variables se comportó de la forma esperada (Alejos et al., 2021; Shu-Ling, 2015). Fue positiva entre el capital psicológico y las dimensiones rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto y, negativa con el factor de comportamientos contraproducentes, que aglutina un conjunto de acciones realizadas por el empleado que perjudican el bienestar de la organización (Koopmans et al., 2013). Es así que el capital psicológico toma una mayor importancia en el contexto organizacional, pues su presencia será una herramienta más a tomar en cuenta para la mejora del desempeño de los trabajadores independientemente del tipo de actividades que realicen.

El desempeño laboral es multidimensional y en él se evalúan, tanto las acciones que realiza el trabajador en pro de los objetivos de la empresa donde labora, como aquellos que pueden dañar a la misma (Koopmans et al., 2014). Los factores del clima organizacional no se relacionaron con el rendimiento en la tarea; pero sí lo hicieron de manera negativa las dimensiones igualdad, liderazgo y motivación con el factor comportamientos contraproducentes. Y de manera baja, pero significativa, los factores trabajo en equipo e igualdad con respecto al desempeño en el contexto.

Sugiriendo así que en organizaciones donde se mantenga una figura de liderazgo, una igualdad de responsabilidades y beneficios así como una constante motivación para los

trabajadores, se podrán prevenir situaciones que puedan afectar su desempeño, como son quejas en el trabajo, dificultades para terminar el trabajo asignado, entre otras. Pues el clima organizacional se refiere a la percepción que tienen los empleados en relación a diversos aspectos relacionados con su lugar de trabajo (Cota, 2017).

Con respecto a la prueba de hipótesis, en la primera de ellas se planteó que, el capital psicológico tenía un efecto positivo y significativo sobre los factores positivos del rendimiento laboral y, específicamente, con el factor rendimiento en la tarea demostró que sí. Hecho que coincide con lo encontrado por Durrah et al. (2016), quienes reportaron que la autoeficacia y la esperanza tenían un efecto significativo en los procedimientos relacionados al trabajo.

La hipótesis dos de la presente investigación planteó un efecto negativo del capital psicológico sobre los comportamientos contraproducentes y así se demostró. Y estos resultados coinciden con los reportados por Alejos et al. (2021). Lo mismo sucedió con la variable clima organizacional, donde los factores liderazgo y trabajo en equipo impactaron negativamente a dicha variable; al igual que lo reportado en investigaciones como las de Pilligua y Arteaga (2019) y Rozmana y Strukelj (2021).

En concordancia con lo reportado en diversas investigaciones (e. g. Sampath-Kappagoda et al., 2014; Shu-Ling, 2015) se planteó que, el capital psicológico tendría un efecto positivo y significativo sobre el factor rendimiento en el contexto del constructo desempeño laboral y así lo demostraron los resultados. También la dimensión trabajo en equipo del constructo clima organizacional impacto positiva y significativamente a dicho factor y con ello, se probó la hipótesis tres.

El presente trabajo representa una aportación a la investigación de la variable desempeño laboral en el contexto latinoamericano; así como también a las variables asociadas al mismo; para las cuales, la literatura reporta diversos niveles de relación y predicción. Específicamente, el capital psicológico es un constructo cuyo abordaje ha surgido de la psicología positiva y que puede tener repercusiones importantes en diversas áreas de la vida del ser humano, incluida la laboral. Y la variable clima organizacional, que es un concepto ampliamente estudiado en la psicología organizacional, aunque no por ello agotado, sobre todo ante la diversidad de teorías que lo abordan y que dificultan su implementación en modelos explicativos.

Aun cuando la pandemia representó un momento complicado para el desarrollo de las labores organizacionales, las variables propuestas en el modelo de capital psicológico, siguen siendo factores predictores positivos del comportamiento de los trabajadores. Esta investigación contribuye a caracterizar los procesos psicológicos y comportamentales de los empleados mexicanos, a la vez que muestra la pertinencia de un modelo explicativo derivado de la psicología positiva tendiente a una comprensión de factores personales y sociales en el lugar de trabajo.

Igualmente se concluye que los instrumentos empleados son válidos y confiables para su uso en población mexicana, en el caso del Cuestionario OREA, se destaca el contraste con el modelo propuesto por Meseguer-de Pedro et al. (2017) pues en el caso de la muestra estudiada el instrumento se ajustó a un modelo de un factor (capital psicológico general) mientras que en su estudio con población española se plantearon cuatro factores (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia) pertenecientes a un factor de orden superior. Es así que en esta investigación se plantea un modelo de un solo factor derivado de la relación tan cercana que tienen los componentes del capital psicológico, ya que como también mencionan los autores, su naturaleza es sinérgica e interactiva.

En futuras investigaciones es importante tomar en cuenta además de las variables disposicionales (capital psicológico) y sociales (clima organizacional) las características del escenario de trabajo, recursos disponibles, y las oportunidades de restauración cognitiva en escenario de trabajo, que han sido propuestas desde una análisis psicoambiental (Venegas, et al., 2023; Villalpando y Bustos, 2023). Así como un mayor énfasis en el carácter predictivo del capital psicológico en el desarrollo de comportamientos que puedan afectar las actividades de los trabajadores, por ende, disminuyendo su desempeño.

Igualmente cabe destacar las diversas limitaciones que se presentaron durante la realización de la investigación, como fue la forma de muestreo, la aplicación de instrumentos de forma digital, ya que al no tener contacto directamente con una organización tuvieron que buscarse alternativas para llegar a una muestra con una cantidad aceptable de participantes.

REFERENCIAS

- Alejos, W., Chacón, E., Salva, M., y Sandoval, P. (2021). Relación entre el Capital Psicológico Positivo y el Desempeño Laboral Individual de los empleados pertenecientes a la Unidad de Negocio de Venta de Repuestos de la empresa Divemotor. [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Englewood Cliffs
- Barrientos, D. C., Bustos, A. J. M., Vanegas, R. M. C. & Pérez, D. J. (en prensa). Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Desempeño Laboral en Profesionistas del Valle de México durante el Confinamiento por COVID 19. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*.
- Blanco, J., Jurado, P., Aguirre, S. y Aguirre, J. (2018). Composición Factorial de la Escala de Resiliencia Mexicana en Universitarios Mexicanos. *Formación universitaria*, 11(6), 99-106. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000600099>
- Cota, L. J. A. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de cd. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*, 39-45.
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R. & Iskandar, A. S. (2022) The effect of psychological capital on performance through the role of career

- engagement: Evidence from Indonesian public organizations. *Cogent Social Sciences*, 8(1). doi: 10.1080/23311886.2021.2012971
- Daza, C. A., Beltrán, G., L. de J., & Silva, R. W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Durrah, O., Al-Tobasi, A., A'aqoulah, A. & Ahmad, M. (2016). The Impact of the Psychological Capital on Job Performance: A Case Study on Faculty Members at Philadelphia University. *International Review of Management and Marketing*, 6(2), 183-191.
- Escobar, C. D. A. (2021). Estudio de impacto del clima laboral en los colaboradores de la empresa Texcauca S.A del Sector Medellín [Trabajo de grado]. Colombia: Tecnológico de Antioquia. dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/2168/29. TGII ESTUDIO DE IMPACTO DEL CLIMA LABORAL.pdf?sequence=1
- Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. Noriega Editores.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- Gobierno de México (9 de Mayo de 2023). México pone fin a la emergencia sanitaria por COVID-19: Secretaría de Salud. <https://www.gob.mx/salud/prensa/mexico-pone-fin-a-la-emergencia-sanitaria-por-covid-19-secretaria-de-salud>
- Hernán, P. (2010). La influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. *Invenio*, 13(25), 111-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87715116007>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866. doi: 10.1097/JOM.0b013e318226a763
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. & Van der Beek, a. J. (2013). Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*; 45(3). Doi: 10.3233/WOR-131659
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238. doi: 10.3233/WOR-131659
- López, S. N. M. & Castiblanco, M. K. A. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena De Economía y Sociedad*, 78-91.
- Luthans, F., Youssef, C. & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Martínez, P., Cassaretto, M. & Herth, K. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Esperanza de Herth en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 1(33),127-145 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645437008>
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde* 46(0), a1781. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Meseguer, M., Soler, M., Fernández, M., & García, M. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología*, 33(3), 714-721.
- Obeng, A. F., Quansah, P. E., Cobbinah, E. & Danso, S. A. (2020). Organizational Climate and Employee Performance: Examining the Mediating Role of Organizational Commitment and Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(10), 223-247, doi:10.5296/ijhrs.v10i3.17395
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A. & Quansa, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *SAGE Open* 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Olivera, G. Y. J., Leyva, C. L. L. & Napán, Y. A. C. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 2(8), 3-12 10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID –19 en los salarios y el poder adquisitivo*. Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 – Resumen ejecutivo (ilo.org)
- Paliga, M., Kożuszniak, B., Pollak, A. & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PLoS ONE*, 17(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412>
- Pilligua L., C. F. & Arteaga, U. F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 28(15). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez, D. J., Bustos, A. J. M., Vanegas, R. M. C. & Barrientos, D. C. (2023). Capital psicológico, expectativas y compromiso organizacional en el contexto del teletrabajo de los trabajadores mexicanos. *Revista Visión Gerencial*, 22(2), 257-272. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2023.01.02.07>
- Quintero, N., Africano, N. & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3(9),33-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E. & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using

- brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rozmana, M. & Strukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1(34), 775–806 <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.18049>
- Sampath-Kappagoda, U.W.M.R., Othman, H.Z.F. & De Alwis, G. (2014) Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116. <http://dx.doi.org/10.4236/jhrss.2014.22009>
- Santana, S., Viseu, J., López, M. & Neves, S. (2018). Evidencias psicométricas sobre la validez y fiabilidad del cuestionario de capital psicológico (PCQ-12) en población mexicana. *Anales de Psicología*, 34(3), 562–570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Shu-Ling, C. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365. DOI:10.1080/09585192.2015.1020443
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 112-120 DOI: <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>
- Téllez, M. (2017). Capital psicológico y compromiso con el trabajo (work engagement) en una empresa colombiana del sector de construcción. [Trabajo de grado, Universidad del Rosario] Repositorio Institucional Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14156>
- Vanegas Rico, M. C., Bustos Aguayo, J. M., Barrientos Durán, C., y Pérez Durán, J. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias, Año 11*, Número 25, Artículo 8: 1-17. Enero – Diciembre. DOI: <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Villalpando Flores, A. E., & Bustos Aguayo, J. M. (2023). La naturaleza urbana en las ciudades contemporáneas. La importancia del diseño biofílico en la salud pública. *Academia XXII*, 14(28), 8–29. <https://doi.org/10.22201/fa.2007252Xp.2023.14.28.87234>
- Yao J., Qiu, X., Yang, L., Han, X. & Li, Y. (2022) The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology*, 13, doi: 10.3389/fpsyg.2022.729131