

**Prácticas organizacionales saludables y capital psicológico de los profesores
universitarios: caso de estudio de institución colombiana**

**Healthy organizational practices and psychological capital of university professors: case
study of a Colombian institution**

**Práticas organizacionais saudáveis e capital psicológico de professores universitários:
estudo de caso de uma instituição colombiana**

Carolina Tellez Bedoya; Monica Tatiana Barahona Varon; Carlos Arturo Tellez Bedoya

Magister en Gestión de Organizaciones, Universidad Central. Profesora del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). ORCID: [0000-0002-6678-2370](https://orcid.org/0000-0002-6678-2370). E-mail: ctellezb@sena.edu.co. Bogotá - Colombia.

Magister en Analítica para la Inteligencia de Negocios, Pontificia Universidad Javeriana. Profesor de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. ORCID: [0000-0001-8607-1931](https://orcid.org/0000-0001-8607-1931). E-mail: monicat.barahonav@utadeo.edu.co. Bogotá - Colombia.

Phd en Pensamiento Complejo, Multiversidad Mundo Real. Profesor de la Universidad Militar Nueva Granada. ORCID: [0000-0002-4568-0690](https://orcid.org/0000-0002-4568-0690). E-mail: carlos.tellez@unimilitar.edu.co. Bogotá - Colombia.

Recibido: 2 de mayo de 2024

Aceptado: 25 de octubre de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22267/rtend.252601.268>

Cómo citar este artículo: Tellez, C., Barahona, M. y Tellez, C. (2025). Prácticas organizacionales saludables y capital psicológico de los profesores universitarios: caso de estudio de institución colombiana. *Tendencias*, 26(1), 142-164. <https://doi.org/10.22267/rtend.252601.268>

Resumen

Introducción: Este artículo se genera en el contexto de las organizaciones saludables, entendiendo que ellas contribuyen a la salud física y emocional de los colaboradores a través de prácticas que impactan en el clima organizacional, la autorrealización individual y la responsabilidad social. **Objetivo:** El propósito fue estudiar la relación entre las prácticas organizacionales saludables y el capital psicológico en la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. **Metodología:** Se empleó un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales para analizar los datos recolectados en marzo de 2022. **Resultados:** Los hallazgos indican que los profesores perciben de manera positiva las prácticas organizacionales, con puntuaciones que tienden a ser superiores al promedio. En el capital psicológico, el factor esperanza es el más alto, lo que refleja confianza en el futuro, a pesar del impacto de la pandemia de COVID-19. No obstante, se observa un optimismo relativamente bajo, lo que indica dificultades para enfrentar los desafíos cotidianos. **Conclusiones:** El modelo revela una correlación positiva entre los constructos, indicando que la implementación de estrategias para mejorar el bienestar físico, mental y social de los profesores puede estar asociada con un aumento en su autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo.

Palabras clave: bienestar; enseñanza superior; organización; psicología; recursos humanos.

JEL: I31; J28; J53; M12; M14.

Abstract

Introduction: This article is generated in the context of healthy organizations, understanding that they contribute to the physical and emotional health of collaborators through practices that impact organizational climate, individual self-realization and social responsibility. **Objective:** The purpose was to study the relationship between healthy organizational practices and psychological capital in the Faculty of Economic Sciences of a Colombian university. **Methodology:** A quantitative and correlational approach was employed, using structural equation modeling to analyze the data collected in March 2022. **Results:** The findings indicate that professors perceive organizational practices positively, with scores that tend to be above average. In psychological capital, the hope factor is the highest, reflecting confidence in the future, despite the impact of the COVID-19 pandemic. However, relatively low optimism is observed, indicating difficulties in coping with daily challenges.

Conclusions: The model reveals a positive correlation between the constructs, indicating that the implementation of strategies to improve teachers' physical, mental, and social well-being may be associated with an increase in their self-efficacy, hope, resilience, and optimism.

Keywords: higher education; human resources; organization; psychology; welfare.

JEL: I31; J28; J53; M12; M14.

Resumo

Introdução: Este artigo é gerado no contexto de organizações saudáveis, entendendo que elas contribuem para a saúde física e emocional dos colaboradores por meio de práticas que impactam o clima organizacional, a autorrealização individual e a responsabilidade social.

Objetivo: O objetivo foi estudar a relação entre práticas organizacionais saudáveis e capital psicológico na Faculdade de Economia de uma universidade colombiana. **Metodologia:** foi empregada uma abordagem quantitativa e correlacional, usando modelagem de equação estrutural para analisar os dados coletados em março de 2022. **Resultados:** os resultados indicam que os professores têm uma percepção positiva das práticas organizacionais, com pontuações que tendem a ficar acima da média. No capital psicológico, o fator esperança é o mais alto, refletindo a confiança no futuro, apesar do impacto da pandemia da COVID-19. No entanto, observa-se um otimismo relativamente baixo, indicando dificuldades em lidar com os desafios cotidianos. **Conclusões:** O modelo revela uma correlação positiva entre os construtos, indicando que a implementação de estratégias para melhorar o bem-estar físico, mental e social dos professores pode estar associada a um aumento em sua autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo.

Palavras-chave: bem-estar; ensino superior; organização; psicologia; recursos Humanos

JEL: I31; J28; J53; M12; M14.

Introducción

La administración de empresas ha evolucionado a través de las diferentes teorías y modas desde su aparición como campo científico, tras la revolución agrícola e industrial. En este sentido, es claro que las prácticas de gestión que se llevaban a cabo en el escenario posterior a este acontecimiento, fueron marcadas primordialmente por el modelo tecnocrático, que buscó la rentabilidad a partir del incremento en la eficiencia y la estandarización de las tareas. No obstante, dicho modelo ha ignorado el rol del ser humano dentro de las

organizaciones como actor consciente, analítico, propositivo y crítico, lo que ha conducido a justas reclamaciones de los colaboradores por parte de las organizaciones sindicales, dando lugar a la perspectiva humanista de la administración. Elton Mayo, en el experimento de Hawthorne, logró posicionar a las personas y especialmente a la organización informal en el centro de los asuntos organizacionales; posteriormente, autores como Maslow, Herzberg y McGregor hicieron aportes adicionales desde la psicología a la comprensión del comportamiento humano y sus necesidades en el trabajo (Téllez, 2018).

Aunque esta perspectiva teórica también ha recibido críticas por asumir que la felicidad y la efectividad siempre van de la mano, más recientemente se ha destacado la psicología positiva (PP), y con ello ha emergido el concepto de organizaciones saludables. Estas se definen como aquellas que parten de las fortalezas del colaborador y del funcionamiento organizacional óptimo, procurando su salud a través del diseño de cargos, el fortalecimiento del clima organizacional y la ejecución de estrategias de conciliación entre el trabajo y la vida personal (Salanova, 2009), promoviendo el bienestar físico, social y emocional de los colaboradores, al tiempo que incrementa la productividad de la empresa (Hernández et al., 2022).

Sin duda, esta propuesta tiene mayor vigencia en los períodos de crisis, como el actual momento de pospandemia del COVID-19, donde la resiliencia se pone a prueba y, por ende, las empresas buscan alternativas para mantener las emociones positivas de los colaboradores, respondiendo a sus necesidades e inquietudes.

En este contexto, una de las variables que incide en la creación de organizaciones positivas son las prácticas saludables (POS); estas no buscan homogeneizar a todas las empresas, pero sí integrar factores como: a) recursos organizacionales, que promueven la articulación de los colaboradores con estas; b) recursos sociales, que fomentan la adecuada comunicación e interrelación entre colaboradores, compañeros, jefes y clientes; y c) recursos de tarea, que forman parte del nivel operacional de la empresa y se presentan a través del enriquecimiento del cargo (Salanova, 2008; 2009). De acuerdo con Jaimez & Bretones (2011), las prácticas organizacionales saludables comprenden cinco grupos “conciliación trabajo-vida personal, crecimiento y desarrollo de los empleados, salud y seguridad, recompensar al empleado y participación e implicación del empleado” (p. 3). Dichos grupos corresponden a los recursos previamente comentados, evidenciando la necesidad de que estos factores se implementen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa.

Uno de los conceptos clave que se deriva del estudio de las organizaciones saludables y sus componentes es el capital psicológico, o también denominado CapPsi; este se define, según Delgado (2021), como un estado del desarrollo psicológico que integra variables como la autoeficacia (confianza en sí mismo), optimismo (estado-rasgo), esperanza (expectativa de logro) y resiliencia (proceso de recuperación ante la adversidad). El CapPsi se considera como un constructo con mayor capacidad que el de cada una de sus partes y ha sido abordado a través de teorías como la de conservación de recursos, el modelo transversal, de ampliación y construcción, y, finalmente, del contagio emocional (Delgado, 2021). Independientemente de la perspectiva desde la que se aborde esta noción, es claro que, como constructo, incide en el comportamiento de las personas y, por ende, en el contexto laboral.

La conceptualización de organizaciones saludables y las variables enunciadas (POS y CapPsi) son vitales para transformar la educación. Este es un sector que permite el desarrollo y progreso de las sociedades; no en vano, Sen (1999) plantea que ello influye en la libertad individual, conduciendo a vivir mejor y afectando la participación en actividades económicas y políticas. Transformar las instituciones de educación en organizaciones saludables representa un reto gigantesco que requiere empoderar a la alta dirección de estas instituciones para que se prioricen las personas (profesores, trabajadores) y, desde este punto de vista, la salud de ellas. Esto sin duda producirá efectos como la mejora del bienestar, el clima organizacional, la reducción del absentismo y la rotación (Jaimez & Bretones, 2011).

Ahora, este estudio se llevó a cabo en el contexto de crisis de la pandemia del COVID-19, centrando la atención en la relación entre prácticas organizacionales saludables y capital psicológico en los profesores de la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. Sin duda, aproximarse a esta problemática es de interés no solo por la coyuntura que representa el SARS-CoV-2 o COVID-19, sino que, adicionalmente, permite entrever cómo se impactan las emociones positivas de los colaboradores y, en especial, del profesorado, como uno de los actores más decisivos en el proceso de aprendizaje.

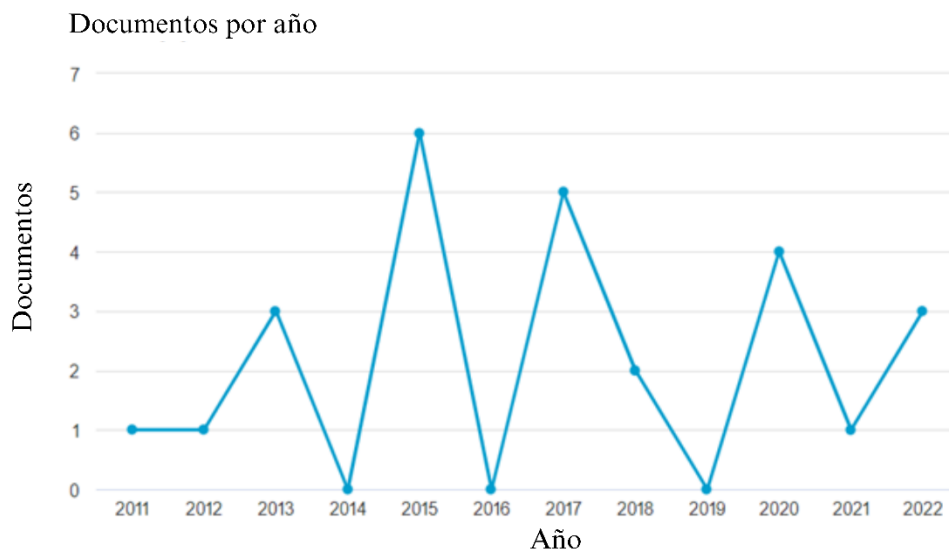
Del mismo modo, debe resaltarse que se han realizado investigaciones previas en el continente latinoamericano, relacionadas con las temáticas propuestas en el contexto de las universidades, como las efectuadas por Arraigada (2015), y Chávez y Bethynia (2018), analizando el *engagement* desde la perspectiva de las organizaciones positivas y evidenciando que existe una correlación positiva con la salud, aunque no analizan directamente las dos

variables mencionadas en este trabajo. De igual forma, en el contexto de la pandemia, Salessi (2022) exploró la relación entre capital psicológico y satisfacción laboral para los docentes universitarios en Argentina, mostrando que ellos contaban con altos recursos psicológicos y que, en la medida en que se presentaba mayor CapPsi, se generaba mayor satisfacción y compromiso en el trabajo. Lo anterior ha sido constatado por Vizoso (2020), quien, luego de una revisión sistemática de literatura, mostró que esta variable es un protector de la salud física y mental de los profesores, previniendo la aparición del *burnout*.

A partir de la ecuación de búsqueda: (("Prácticas organizacionales saludables" OR pos OR "prácticas saludables" OR "Healthy Organizational Practices" OR "healthy practices") AND ("capital psicologico" OR cappsi OR "psychological capital")), se obtuvo la Figura 1.

Figura 1

Publicaciones en POS y CapPsi 2011-2022



Fuente: Elaboración propia, con los datos extraídos de la base de datos Scopus.

Tomando como referencia esto y considerando que se presenta una limitada cantidad de estudios que relacionan las prácticas organizacionales saludables y el capital psicológico en las universidades (Figura 1), la investigación buscó conocer el nexo entre estas dos variables para los profesores en la Facultad de Ciencias Económicas de una universidad colombiana. Lo anterior aporta no solamente a la institución objeto de estudio, sino que también permite corroborar la hipótesis de la articulación entre capital psicológico y prácticas organizacionales

saludables en el sector educativo. En este escenario, se aborda el contexto teórico de este estudio, presentando el estado del arte, para luego dar paso al diseño metodológico que expone con detalle las técnicas de recolección y análisis de información, que finalmente dan lugar a la presentación detallada de los hallazgos y conclusiones.

Contexto teórico

Las organizaciones saludables buscan el cuidado del bienestar físico y emocional de los colaboradores. Teniendo en cuenta esto, Salanova (2009) reconoce que estas deben priorizar por sí mismas la salud de las personas, generar un espacio de trabajo físico seguro, propiciar el *engagement* y la motivación de los colaboradores, ser socialmente responsables (no solo minimizando los impactos negativos, sino mostrando una preocupación real por los actores del tejido social y el entorno), y producir bienes y servicios saludables. En este contexto, existen diferentes modelos que comprenden cómo se puede estructurar una organización saludable; a continuación, se enuncian algunos de los más destacados.

Jaimez & Bretones (2011) proponen un modelo en el que el *empowerment*, el compromiso y el *engagement* son las variables centrales que se relacionan directamente. El *empowerment* opera como mediador entre las prácticas organizacionales relacionadas con el poder, control y autonomía de los colaboradores y otras prácticas que buscan mejorar la salud y el bienestar de ellos. El compromiso organizacional es entendido como un estado psicológico que incluye el apego emocional, el costo percibido al no continuar en la organización y la sensación de gratitud por el bienestar recibido. Finalmente, el *engagement* se interpreta como un estado positivo relacionado con la dedicación y la implicación en la empresa (Jaimez & Bretones, 2011). Una de las críticas que recibe este modelo es que algunas variables esenciales como el compromiso y el *engagement*, son percibidos por otros autores como resultado final y no propiamente variables mediadoras.

Por otro lado, a partir de una perspectiva que busca reconciliar diversas propuestas, Grueso y Rey (2013) reconocen la existencia de modelos centrados en el colaborador, en los grupos de interés y otros que suponen las organizaciones saludables como sistemas vivos. El Modelo Integral de Organización Saludable (MIOS) propuesto por dichos autores se fundamenta en la conceptualización de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) e incorpora factores relacionales y estructurales. Los primeros identifican la cantidad y calidad de interacciones entre la empresa y los grupos de interés, mientras que los segundos se dirigen

al estudio de los colaboradores, la organización y la tecnología (Grueso y Rey, 2013). Se aprecia en esta propuesta la capacidad de análisis del entorno y su integración como variable esencial del modelo; no obstante, preocupa que exista un alto grado de subjetividad en la percepción acerca del tipo de interacciones entre la empresa y otros actores.

De igual manera, el Modelo para el Desarrollo de Organizaciones Saludables (MODOS) presenta la interacción entre: a) las organizaciones saludables -empleados saludables, resultados organizacionales saludables, recursos y prácticas organizacionales saludables-; b) el capital humano, relaciones y capital social; y c) las personas -creencias / afectos positivos- (Paranhos et al., 2021). Esta propuesta se considera efectiva, en tanto facilita el establecimiento de acciones que promueven el bienestar de los colaboradores, impactando el desempeño, la salud, la felicidad y la resiliencia en el ámbito laboral (Vázquez y Sánchez, 2019); sin embargo, a diferencia de otros planteamientos, no incluye como variable a diversos actores externos de la organización, es decir, proveedores, clientes o la comunidad.

Por último, el modelo *HERO (Healthy and Resilient Organization)* tiene un origen heurístico y se basa en la psicología organizacional positiva, el comportamiento organizacional y la gestión del talento humano. Este se fundamenta en los estudios de Wilson y DeJoy, así como en el modelo de demandas y recursos laborales de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, la teoría social cognitiva de Bandura, el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y la teoría de la ampliación y construcción de las emociones positivas de Fredrickson (Salanova et al., 2016). La esencia de esta propuesta es la búsqueda del bienestar, a través de la sinergia entre recursos y prácticas saludables, colaboradores saludables, grupos y resultados. Esto tiene como fortaleza que ha sido validado en 303 equipos de trabajo y 43 empresas y, a diferencia de otros modelos, incluye la aplicación de entrevistas y encuestas (Salanova et al., 2016). Si bien el carácter del modelo es interno, se destaca la fortaleza teórica y conceptual, al igual que la validación en los instrumentos aplicados; por tanto, es desde esta perspectiva que se posiciona el trabajo de investigación propuesto, estableciendo una asociación directa entre las variables centrales del trabajo CapPsi y POS.

Cabe destacar que, independientemente del modelo que se aplique, las intervenciones en las personas para trascender hacia una organización saludable se pueden llevar a cabo de manera similar. Llorens et al. (2013) destacan iniciativas como: a) auditoría positiva, enfocada en la retención de los colaboradores, partiendo de los compromisos planteados en el contrato

psicológico, la realización de visitas de seguimiento a todos los actores de la organización y el diagnóstico participativo que promueve la mejora continua; b) cambios en el lugar de trabajo, en los recursos sociales y en prácticas organizacionales que promueven un liderazgo transformacional, el impulso de la confianza y el trabajo en equipo, así como la reorganización de puestos de trabajo; y c) coaching ejecutivo y de equipos, rescatando las fortalezas para empoderar al colaborador en el cumplimiento de sus objetivos y la búsqueda de la cooperación en la empresa. Es a partir de estas intervenciones y otras, como *mindfulness*, que el colaborador recobra su valor en la organización y, derivado de ello, se influye en su motivación, participación activa e integración a la empresa.

Organizaciones saludables y capital psicológico en instituciones de educación

Capital psicológico en instituciones de educación

Ramírez y Ortega (2021) identifican al capital psicológico como un elemento fundamental para el adecuado desempeño de los docentes en las instituciones educativas. Esta conclusión se derivó de una investigación de alcance correlacional y diseño transversal, realizada por estos autores sobre una muestra de cien docentes de la región sur de Ecuador. Específicamente, los autores buscaban establecer la relación existente entre capital psicológico y apoyo social. Bajo la investigación se entiende como apoyo social al:

Proceso interactivo por medio del cual se puede recibir algún tipo de ayuda de un grupo o red social informal, íntima o de la sociedad, el cual tiene efectos positivos en el bienestar y en la salud de la persona (Ramírez y Ortega, 2021, p.194).

Para la recolección de información se emplearon dos herramientas, a saber, una encuesta con preguntas socioeconómicas y laborales; y el instrumento *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*, que mide el capital psicológico a partir de cuatro capacidades individuales: eficacia, esperanza, resiliencia y optimismo (Ramírez y Ortega, 2021).

Como resultado de la aplicación, estos autores obtuvieron relaciones significativas entre el apoyo social, la esperanza y la resiliencia de los docentes, así como el apoyo social de los supervisores con la esperanza de los docentes (Ramírez y Ortega, 2021). Esto ilustró la relevancia del capital psicológico, en particular, de la esperanza y la resiliencia y su relación con el apoyo social, en la generación de un mejor ambiente organizacional de las instituciones educativas. De manera concreta, se estableció que los docentes asignan gran relevancia al

apoyo que sus colegas les brindan a través de lazos de amistad, afecto positivo y ayuda en el desarrollo de las tareas; asimismo, quienes perciben que sus contribuciones son valoradas por sus superiores y que estos se preocupan por su bienestar y crecimiento en las instituciones, y los ayudan en el desarrollo de sus funciones, son docentes que tienen impactos positivos en su nivel de esperanza y, por tanto, aunque no se documentó en dicho estudio, también impactan positivamente en la efectividad organizacional (Trelles y Galindo, 2020).

Por su parte, Mesurado y Laudadio (2019) abordaron la relación entre experiencia profesional, capital psicológico, *engagement* y *burnout* en los docentes universitarios; y la influencia de la primera sobre las demás. Para ello, aplicaron una metodología de enfoque cuantitativo y alcance correlacional en un conjunto de datos derivados de la aplicación de tres instrumentos para una muestra de 250 docentes. Específicamente, emplearon PCQ, *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* y *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*.

Producto de la investigación, dichos autores concluyeron que los docentes con más años de experiencia, reflejan un mayor capital psicológico, principalmente, en las capacidades individuales de eficacia, resiliencia y esperanza, y en el factor de absorción de la dimensión de *engagement*. En referencia a la conexión entre la etapa de desarrollo profesional y el síndrome de *burnout*, no se encontraron relaciones significativas; además, se concluyó que el capital psicológico -en cuanto a las capacidades de optimismo y esperanza- actúa como inhibidor del síndrome de *burnout* (Mesurado y Laudadio, 2019). De forma similar, los autores mostraron que esta capacidad también es observada en el *engagement*, especialmente, en las dimensiones de vigor y dedicación.

Como resultado de estos dos estudios, es posible evidenciar el papel que cumple el capital psicológico en el desarrollo de las funciones de los profesores de instituciones educativas, actuando como un elemento fundamental en el desempeño y rendimiento de estos. En la actualidad, existe una escasa producción académica aplicada al contexto educativo, lo cual motiva la realización de estudios que permitan fortalecer las conclusiones al respecto y se constituyan en insumos para la toma de decisiones de gestión del talento humano, en relación con el bienestar de los docentes.

Organizaciones saludables en instituciones de educación

Es fundamental tener en cuenta que toda organización en el marco de la responsabilidad social tiene como propósito contribuir a la calidad de vida de los colaboradores; por ende, debe promover la satisfacción de sus necesidades, influir en la percepción del cumplimiento eficiente de su labor, fomentar su compromiso laboral, y desarrollo profesional, mejorar el balance vida-trabajo e incidir en la sostenibilidad del proyecto de vida.

Por ende, el concepto de organizaciones saludables puede visualizarse desde un panorama que articula el bienestar y la productividad de los trabajadores, lo cual redundará en su rendimiento y crecimiento laboral (Wilson et al., 2004). No obstante, existen otras posturas que afirman que las organizaciones saludables deben comprenderse a partir de un ámbito sistémico, como la planteada por Tarride et al. (2008), quienes proponen la asociación del bienestar físico, emocional y social del empleado, dependiendo del entorno de trabajo y del mismo colaborador. En este sentido, Cetina et al. (2020) exponen que las organizaciones saludables se fundamentan en la cultura y estructura organizacional, a través de programas de bienestar que se desarrollan de forma planeada, sistemática, con recursos e impacto en cuanto a efectividad, salud del trabajador y bienestar de la comunidad, de tal manera que se consolidan procesos de corresponsabilidad y aprendizaje continuo en el entorno laboral.

En esta línea, es valioso revisar la educación como el espacio para realizar acciones orientadas en distintas perspectivas, tal como redireccionar la gestión educativa, visualizando al colaborador desde lo holístico y valorando sus interacciones, procesos y conocimientos (Morin, 2014), es decir, que se ve al ser humano a partir de su integralidad (Ríos, 2014), subjetividad (Fabio et al., 2016) y como un ser que desarrolla relaciones sociales sanas (Paranhos, 2021), de tal manera que consolida organizaciones saludables.

Las universidades son seres vivos que tienen la capacidad de entender las dinámicas globales con el propósito de fomentar la calidad de vida de la comunidad educativa desde un rol socioeducativo innovador (Castillo et al., 2015). Esto significa que la gestión educativa es la responsable de favorecer acciones alineadas con la convivencia, compromiso y bienestar, en el cual se establezcan relaciones basadas en el respeto, confianza, equidad y solidaridad, consolidando las universidades como una comunidad holística y de aprendizaje (Castillo et al., 2015).

A partir de ello, se puede afirmar que las personas saludables se educan en ambientes escolares saludables (Polatcan & Titrek, 2014); las instituciones educativas saludables inciden favorablemente en el desempeño académico (Mirzajani & Morad, 2015) y en la productividad de los profesores (Inceler & Güneyli, 2021). Inceler & Güneyli (2021) plantean que los directores de colegios son actores determinantes de la salud en la organización, ya que su liderazgo y sentido del humor influyen en el compromiso, motivación, desempeño, productividad, comunicación, capacidad de resolver conflictos y clima laboral en general, aspectos que se pueden generalizar al ámbito de la educación superior. Las universidades buscan establecer prácticas saludables mediante su autonomía en las estructuras organizacionales, liderazgo, inversión en salud, mayor atención al desempeño efectivo, desarrollo personal, permanencia en la organización, atracción de personal calificado y facilitación de procesos de adaptación al ambiente de trabajo (Farooq et al., 2017).

Tomando como referencia lo enunciado, es claro que las POS y el CapPsi son factores definitivos para el bienestar de los profesores universitarios y para la edificación de instituciones educativas saludables, efectivas, rentables y sostenibles en el tiempo.

Metodología

Siguiendo la metodología planteada por Tellez et al. (2022), se aplicó un enfoque cuantitativo, teniendo como variables las prácticas organizacionales saludables y el capital psicológico. Con el propósito de establecer si estos dos constructos varían de forma conjunta, se ejecutó una investigación con alcance correlacional, planteando como hipótesis de investigación la existencia de una relación directa entre las prácticas organizacionales saludables y el capital psicológico. Este estudio de tipo no experimental y con diseño transeccional se llevó a cabo en el contexto del retorno a la presencialidad de los profesores universitarios durante marzo del año 2022, aun en medio de la pandemia del *COVID-19*.

Los instrumentos de recolección de datos fueron diseñados y validados previamente por Salanova et al. (2012) y Luthans & Youssef (2007). El primero de ellos se denomina Escala de Prácticas Organizacionales Saludables, la cual hace parte de la batería del modelo HERO y está conformada por 10 ítems. El segundo instrumento es PCQ, que consta de 24 ítems, agrupados en 4 dimensiones: autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo. Es de resaltar que las puntuaciones de estos instrumentos se obtienen teniendo en cuenta el promedio del conjunto de ítems que se agrupan en cada factor.

Además, se tomó como referencia una muestra de 101 profesores universitarios de los 149 vinculados laboralmente a la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad objeto de estudio, bajo las categorías de tiempo completo y hora cátedra. Esta muestra es no probabilística, con un margen de error del 5% y una confianza del 90%. Cabe mencionar que, por criterios éticos, no se revela el nombre de la institución objeto de estudio.

Finalmente, se llevó a cabo un análisis descriptivo y un análisis de normalidad de cada uno de los factores y, posteriormente, se estableció la correlación entre los constructos, usando un modelo de ecuaciones estructurales a partir del método de estimación de Mínimos Cuadrados No ponderados. Dicho proceso se llevó a cabo empleando los programas estadísticos IBM SPSS Statistics 21 e IBM SPSS AMOS 26.

Resultados

Análisis descriptivo de los constructos Prácticas Organizacionales Saludables y Capital Psicológico en la institución objeto de estudio

La Tabla 1, muestra los estadísticos descriptivos básicos en relación con las puntuaciones obtenidas en el constructo de Prácticas Organizacionales Saludables, registrando un valor medio de 3.8 en una escala de Likert de 0 a 6. A partir del estadístico de asimetría, es posible establecer que existe una tendencia en las puntuaciones a ubicarse por encima del valor promedio, aspecto que se considera positivo, puesto que evidencia que, si bien pueden existir aspectos de mejora en la institución, la percepción de los profesores respecto a su lugar de trabajo e impacto en su salud es positiva.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos básicos Prácticas Organizacionales Saludables

	Media	Desviación típica	Asimetría
Prácticas Organizacionales Saludables	3,824	1,2895	-,531

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2, se encuentran los estadísticos descriptivos básicos para las puntuaciones obtenidas en el constructo de Capital Psicológico. La puntuación media más alta se observa en el factor esperanza (5,04), mientras que la menor puntuación promedio (3,52) se encuentra en

el factor optimismo. El estadístico de asimetría permite concluir que las puntuaciones de todos los factores tienen una tendencia a reunirse por encima del valor promedio de cada factor. En cuanto a la desviación típica, es evidente que el factor que tiene puntuaciones con mayor dispersión alrededor de su media es la autoeficacia.

Llama la atención que el factor esperanza sea el más alto en el constructo del CapPsi, ya que, a pesar de la pandemia, los profesores confían en el horizonte venidero. No obstante, lo anterior se contradice con el optimismo, ya que esto muestra que su percepción acerca de las dinámicas experimentadas es generalizada; no visualizan una pronta solución y evidencia una afectación negativa en su habilidad para solucionar conflictos en la cotidianidad.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos básicos factores Capital Psicológico

	Media	Desviación típica	Asimetría
Autoeficacia	4,73	1,03	-,85
Esperanza	5,04	,76	-,59
Resiliencia	4,58	,70	-,41
Optimismo	3,52	,60	-,06

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de normalidad

La Tabla 3, presenta los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, sugerida para muestras con más de 50 observaciones. El *p-valor* de todos los factores analizados se encuentra por debajo del nivel de significancia ($\alpha=0.05$); por tanto, es posible determinar que los datos no se distribuyen normalmente, es decir, la mayoría de las respuestas de los profesores, a cada una de las 5 variables analizadas, no se agrupan de forma simétrica alrededor de su media.

Tabla 3

Prueba normalidad Kolmogorov-Smirnov para las puntuaciones directas de los factores de Prácticas Organizacionales Saludables y Capital Psicológico

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	Grados de libertad	Significancia
Prácticas Organizacionales Saludables	0,098	101	0,019

Autonomía	,112	101	,003
Esperanza	,140	101	,000
Resiliencia	,114	101	,002
Optimismo	,094	101	,028

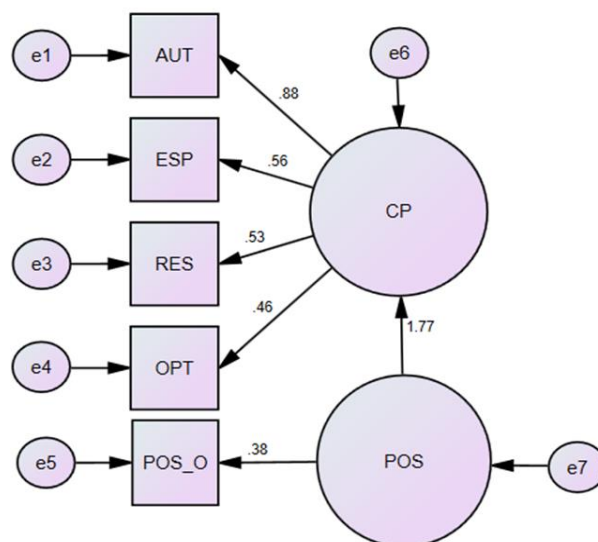
Fuente: Elaboración propia.

Modelo de ecuaciones estructurales: Prácticas Organizacionales Saludables y Capital Psicológico

Se propone un modelo de ecuaciones estructurales definido en términos de dos variables latentes, a saber, Prácticas Organizacionales Saludables, como variable independiente, y Capital Psicológico, como variable dependiente. La primera de ellas se relaciona directamente con la puntuación promedio de los 10 ítems que la conforman, denominada Prácticas Organizacionales Saludables Observadas. La segunda variable tiene cuatro relaciones directas, en términos de las dimensiones que la agrupan. La Figura 2, presenta las relaciones directas entre los factores latentes y los factores observables, y sus correspondientes errores.

Figura 2

SEM con los pesos estandarizados de regresión en la relación entre Prácticas Organizacionales Saludables y Capital Psicológico



Nota: CP= Factor Latente Capital Psicológico; AUT= Factor Observable Autoeficacia; ESP= Factor Observable Esperanza; RES= Factor Observable Resiliencia; OPT= Factor Observable Optimismo; POS= Factor Latente Prácticas Organizacionales Saludables; POS_O= Factor Observable Prácticas Organizacionales Saludables; e= error.

Fuente: Elaboración propia.

Como resultado, se obtienen las estimaciones de los parámetros de regresión para cada una de las relaciones directas, las cuales se presentan en la Tabla 4. El estimador del parámetro β_1 permite validar la hipótesis de investigación al ser equivalente a 1,766, lo que comprueba que existe una correlación positiva, significativa y directa entre las Prácticas Organizacionales Saludables y el Capital Psicológico. Esto se vincula con la POP y el Modelo HERO, donde proponen que las vivencias positivas tanto de la organización como de los trabajadores promueven el bienestar particular y en los contextos laborales (Salanova, 2008; 2009; 2010; Salanova et al., 2016). Este hallazgo también es coherente con los resultados obtenidos en la producción académica de este tema y, por ende, se asume que el modelo representa un adecuado ajuste de la matriz de covarianzas muestral (Mesurado y Laudadio, 2019; Téllez, 2019; Trelles y Galindo, 2020).

Al analizar el estimador del parámetro de regresión del factor observable correspondiente a la variable Prácticas Organizacionales Saludables, se observa una relación directa; medida en términos del efecto total respecto al conjunto de ítems que conforman la puntuación en dicha prueba. Lo anterior, muestra una asociación positiva entre el CapPsi y las Prácticas Saludables que al interior de la institución se aplican y, por ende, se debe prestar especial atención a las acciones relacionadas por las organizaciones con recursos organizacionales, recursos sociales y recursos de tarea.

En cuanto al Capital Psicológico, se evidencia que el estimador del factor Optimismo ($\beta_1=0,461$) representa el menor valor en la estimación del parámetro de regresión; mientras que la Autoeficacia arroja la estimación del parámetro más alta ($\beta_1=0,884$). Esto implica que la perseverancia para alcanzar objetivos, el desarrollo de la creatividad y el aprendizaje continuo, son aspectos clave para el crecimiento psicológico de los profesores.

Tabla 4

Estimación estandarizada del parámetro de regresión β_1

Relación Funcional		Estimación parámetro regresión β_1
Capital Psicológico	← Prácticas Organizacionales Saludables	1,766
Optimismo	← Capital Psicológico	,461
Resiliencia	← Capital Psicológico	,528
Esperanza	← Capital Psicológico	,557

Autoeficacia	←	Capital Psicológico	,884
Prácticas Organizacionales Saludables_O	←	Prácticas organizacionales saludables	,382

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el método de estimación empleado para la generación del modelo, se evalúa la bondad de ajuste tomando como referencia los estadísticos Índice de ajuste normalizado (NFI), Índice de bondad de ajuste (GFI), Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI) e Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR). La Tabla 5, presenta los resultados obtenidos para cada uno de los estadísticos mencionados, denotando que la muestra de datos empleada puede ser representativa de la población.

Además, se observa que la estimación más alta se presenta entre POS y CapPsi, lo que indica una asociación fuerte. Esto sugiere que las prácticas organizacionales saludables implementadas en la institución están vinculadas a un mayor capital psicológico en los profesores, lo que a su vez contribuye a su productividad, satisfacción laboral y bienestar (Mesurado y Laudadio, 2019; Téllez, 2019; Trelles y Galindo, 2020).

Tabla 5

Medidas de bondad de ajuste

Índice de Ajuste	Valor Esperado	Valor Obtenido
Índice de ajuste normalizado (NFI)	>0,9	,950
Índice de bondad de ajuste (GFI)	>0,9	,981
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	>0,9	,944
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	<0,1	,067

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

El artículo evidencia que existe una relación directa entre Prácticas Organizacionales Saludables y Capital Psicológico para los profesores en la Facultad de Ciencias Económicas de la universidad objeto de estudio. Es decir, que el CapPsi de los profesores depende en buena medida de las prácticas organizacionales que la institución lleve a cabo y, bajo esta perspectiva, se considera destacable que la universidad desarrolle estrategias motivacionales diversas y de cuidado de la salud física y mental de estos actores, ya que, sin duda, ello producirá mayor efectividad, sinergia en el trabajo, bienestar y recursos para los profesores universitarios. En

este sentido, vale la pena resaltar los esfuerzos que dicha universidad lleva a cabo para ofrecer un portafolio de iniciativas extralegales que promueven la satisfacción laboral del profesor, al tiempo que se hace acompañamiento de su salud mental.

Es pertinente mencionar que, si las instituciones educativas desean alcanzar al máximo su productividad, un aliado estratégico son las personas que se desempeñan en ella. Así pues, estas organizaciones requieren comprender al colaborador a partir de una perspectiva humanista, en la cual se identifiquen capacidades, habilidades, limitaciones y necesidades; ello debería permear la gestión organizacional para así lograr su desarrollo personal y profesional, aspectos que a su vez impulsarán el posicionamiento de la organización en el mercado. En otras palabras, las universidades y en particular el área de gestión humana tienen el compromiso de velar por el bienestar físico y mental de los colaboradores (especialmente los profesores) mediante la implementación de políticas y lineamientos organizacionales que incidan positivamente en su desempeño laboral, calidad de vida, compromiso, sentido de pertenencia, retención, balance vida-trabajo, salud física y mental, de tal manera que se fomente la construcción de organizaciones saludables y se mitiguen los factores psicosociales en el ambiente laboral.

Así pues, la universidad objeto de estudio tiene un reto importante frente a alcanzar un proceso de aprendizaje saludable a partir de la comprensión de los distintos ámbitos y personas que interactúan en entornos que inviten a interpelar en estas dinámicas organizacionales. Esto solo se potencializará en la medida en que se establezcan canales de comunicación ágiles al interior de la institución, propiciando la escucha empática y la toma de decisiones participativa. Particularmente, en la Facultad de Ciencias Económicas estudiada deben existir esfuerzos encaminados para mejorar la variable optimismo en los profesores, ya que posiblemente por la transición en el retorno a la normalidad estos actores no visibilizan una pronta solución y podría restar eficacia laboral, al igual que reducir habilidades como la solución de conflictos.

Este estudio es destacable, puesto que, como se enunció previamente, no existe una cantidad importante de investigaciones en el contexto nacional e internacional en este campo del conocimiento aplicadas a los profesores universitarios. Ello conlleva que a futuro se puedan elaborar estudios que comparen el comportamiento del CapPsi y las POS en profesores de facultades distintas en una misma institución. También se pueden desarrollar investigaciones comparativas entre universidades de características similares, pero de diferente ubicación

geográfica e incluso incorporar otros actores sociales diferentes a los profesores, como administrativos, directivos, estudiantes y comunidad local. Del mismo modo, se recomienda que se emplee el modelo de ecuaciones estructurales para este tipo de estudios, ya que permite mayor rigurosidad en la exposición de los datos y augura posibles réplicas de estos estudios.

Respecto a las limitaciones del estudio, al emplear una muestra por conveniencia y que la población corresponda a una sola institución, dificulta generalizar los resultados obtenidos a nivel nacional o internacional; sin embargo, en organizaciones con características similares pueden encontrarse resultados semejantes al presente estudio.

Para finalizar, sería viable que en futuras investigaciones se efectuaran estudios longitudinales, favoreciendo la comprensión con mayor claridad de la relación entre las variables POS y CapPsi en las dinámicas organizacionales de las instituciones de educación superior.

Consideraciones éticas

Los datos tienen un carácter anónimo, aunque se tiene autorización de cada persona encuestada para el uso de información.

Conflicto de interés

Todos los autores realizaron aportes significativos al documento y declaran que no existe ningún conflicto de interés relacionado con este artículo.

Declaración de contribución de los autores

Carolina Tellez Bedoya: Conceptualización, Investigación, Escritura-borrador original, Supervisión.

Monica Tatiana Barahona Varon: Metodología, Validación, Análisis formal, Curación de datos

Carlos Arturo Tellez Bedoya: Investigación, Recursos, Redacción, Visualización, Administración de proyecto.

Fuente de Financiación

Investigación financiada por el proyecto “Prácticas organizacionales saludables del profesor de la Facultad De Ciencias Económicas” de la Universidad Jorge Tadeo Lozano y Universidad Militar Nueva Granada.

Referencias

- (1) Arraigada, M. (2015). Estudio del *Engagement* en docentes universitarios como favorecedor de culturas organizacionales saludables [ponencia]. *XV Coloquio internacional de gestión universitaria 2015*, Mar del Plata, Argentina. <http://nulan.mdp.edu.ar/2540/1/arraigada.2015.pdf>
- (2) Castillo, I., Flores, L. M. & Miranda, G. (2015). Healthy academic processes in the university context. *Revista Electrónica Educare*, 19(3), 403-428. <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.24>
- (3) Cetina, T., Castillo, V. & Rodríguez, R. (2020). Healthy organization: the importance of its conceptualization. *International Journal of Arts and Social Science*, 3(1), 1-6.
- (4) Chávez, L. y Bethynia, T. (2018). *Prácticas organizacionales saludables y el engagement en los trabajadores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. UNJFSC-Institucional. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_bee845ebaca04145aeac4254be8f53e4
- (5) Delgado, L. (2021). *Capital psicológico: revisión sistemática de la literatura (2010-2020) y propiedades psicométricas de un instrumento de medición para las organizaciones colombianas* [Tesis doctoral, Universidad de Almeida]. riUAL. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10152/01.%20Tesis.pdf?sequence=1>
- (6) Fabio, A., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A. & Gori, A. (2016). The Challenge of Fostering Healthy Organizations: an empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change and well-being. *Frontiers In Psychology*, 7, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01748>
- (7) Farooq, M., Othman, A., Nordin, M. S. & Burhan, M. (2017). Examining organizational health practices among universities in the central region of Uganda. *Journal of Positive Management*, 8(2), 69-86. <http://dx.doi.org/10.12775/JPM.2017.012>
- (8) Grueso, M. y Rey, C. (2013). Hacia la construcción de un modelo integral de organizaciones saludables. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 625-638.
- (9) Hernández, S., Aguilar, M. y Peña, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 250-260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>

- (10) Incelcer, M. & Güneyli, A. (2021). Effects of the humorous characteristics of the school principals on school health. *Frontiers in Psychology*, 12, 628775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.628775>
- (11) Jaimez, M. & Bretones, F. (2011). Towards a healthy organisation model: the relevance of empowerment. *The Journal of Industrial Relations & Human Resource*, 13(3), 7-26. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0180.x>
- (12) Llorens, S., Salanova, M., Torrente, P. & Acosta, H. (2013). Interventions to promote Healthy & Resilient Organizations (HERO) from Positive Psychology. In G. Bauer. y G. Jenny. (Eds.), *Concepts of salutogenic organizations and change: The logics behind organizational health intervention research* (pp. 91 - 106) Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-6470-5>
- (13) Luthans, F. & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- (14) Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-40. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- (15) Mirzajani, R. & Morad, K. L. (2015). Examine the relationship between organizational health in schools and academic achievement of students. *Journal of Educational and Management Studies*, 5(3), 150–158.
- (16) Morin, E. (2014). *A Cabeça Bem-Feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. (21. ed.). Bertrand Brasil. <https://seer.upf.br/index.php/rep/article/download/14630/114117201>
- (17) Paranhos, W. R. (2021). *Modelo conceitual para o desenvolvimento de Organizações Saudáveis* [Tesis de maestría, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositorio Universidade Federal de Santa Catarina. https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC_8919522f066b138a8ef19f99d960646b
- (18) Paranhos, W. R., Antunes, I. & Willerding, V. (2021). Scholl as a Healthy Organization: contributions from human management. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(9), 178-187. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol9.iss9.3327>
- (19) Polatcan, M. & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291–1303. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.222>
- (20) Ramírez, M. R. y Ortega, D. (2021). Capital psicológico y su relación con el apoyo social en docentes de la zona 7 del Ecuador. En E. Bocciolesi., A. Henry., C. Valdivieso. y C.

- Marculescu. (Eds.), *Educación y Literacidad*, (pp. 191 - 207). Cielit University Press.
https://www.ielit.org/wp-content/uploads/2021/11/EducacionLiteracidad_CIELIT_UniveristyPress.pdf
- (21) Ríos, J. G. (2014). La concepción del sujeto en la administración: Una mirada desde la gestión humana. *El Ágora USB*, 14(1), 223-237.
- (22) Salanova, M. (2008). Organizaciones Saludables y desarrollo de recursos humanos. *Estudios Financieros*, 303, 179-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2008.5581>
- (23) Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58, 18-23.
- (24) Salanova, M. (2010). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=772632>
- (25) Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- (26) Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, I.M. (2012). We need a hero!. toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- (27) Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. (2022). *Revista Puertorriqueña De Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/rep.3302.04>
- (28) Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta. <https://www.redalyc.org/journal/880/88067978006/>
- (29) Tarride, M.I., Zamorano, R.A., Varela, S.N. & González, M.J. (2008). Healthy organizations: toward a diagnostic method. *Kybernetes*, 37(8), 1120-1150. <https://doi.org/10.1108/03684920810884946>
- (30) Téllez, C. A. (2018). *Administración humanista. La reafirmación del rol de las empresas en la sociedad*. Bonaventuriana. <https://books.google.com.pe/books?id=GiOQDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- (31) Téllez, C. A. (2019). *Mediación del capital psicológico en la relación entre Prácticas organizacionales saludables y Satisfacción laboral en una universidad de Bogotá* [Tesis de maestría, Universidad Central]. Repositorio-Universidad Central. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/32149>

- (32) Tellez, C., Barahona, M. y Tellez, C.A. (2022). Capital psicológico y satisfacción laboral, tras el retorno a la presencialidad, de los profesores en ciencias económicas de una universidad colombiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales FACE*, 22(2), 51-68. <https://doi.org/10.24054/face.v22i2.1329>
- (33) Trelles, D. y Galindo, J. (2020). Revisión teórica de los factores que inciden en el desempeño eficiente de los docentes en las universidades privadas de la provincia del Azuay – Ecuador. *VinculaTégica EFAM*, 1744-1760. <https://doi.org/10.29105/vtga6.2-682>
- (34) Vázquez, J. F. y Sánchez, R. (2019). “Happiness management”: revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- (35) Vizoso, C. (2020). Caracterización del capital psicológico en el profesorado: una revisión sistemática. *Estudios Sobre Educación*, 39, 267-295. <https://doi.org/10.15581/004.39.267-295>
- (36) Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A. & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 565-588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>