

PARTE III: METODOLOGÍA

CAPÍTULO 12:

HIPÓTESIS DE TRABAJO Y MODELOS

12. Hipótesis de trabajo y modelos

Una vez se han caracterizado con precisión los constructos que se desean estudiar y se han tratado los datos obtenidos empíricamente a partir una muestra de observaciones, se ha cumplido el primer objetivo de la presente investigación, descrito en el capítulo 2.

En este momento resulta factible traducir el segundo y tercer objetivos en un conjunto de hipótesis que puedan ser contrastadas empíricamente.

Gracias a los resultados ya obtenidos en los capítulos previos de la metodología (especialmente los capítulos 10 y 11) también resulta posible precisar, con mayor nivel de detalle, los modelos teóricos que permitirán aceptar o refutar las hipótesis propuestas.

12.1. Relación entre barreras defensivas y contexto organizativo

El segundo objetivo propuesto para la tesis doctoral es la investigación de las relaciones existentes entre las barreras defensivas y su contexto dentro de la organización.

Para poder investigar esta relación ha sido necesaria la caracterización de dos constructos: barreras defensivas y contexto. Este trabajo se ha desarrollado en los capítulos precedentes para concluir que se pueden considerar cuatro tipos de comportamientos calificables de barreras defensivas: Falta de coherencia entre pensamiento y acciones, falta de expresión de ideas, falta de apertura frente a los errores y falta de integridad directiva.

Por otro lado, del marco teórico se desprende que ciertos contextos intraorganizacionales pueden favorecer la aparición de comportamientos considerados como barreras al aprendizaje organizacional. Los contextos identificados en el

estado del arte como propensos a dificultar el aprendizaje organizacional se han caracterizado como contextos de insatisfacción personal, desconfianza, incomunicación, elevada distancia jerárquica e inestabilidad laboral.

En este punto cabe preguntarse cuál es la evidencia de la relación causal entre las condiciones de contexto y la aparición de barreras defensivas.

12.1.1. Declaración de la hipótesis H1

Se busca encontrar una relación de dependencia entre las barreras al aprendizaje, representadas por un conjunto de 4 factores y las condiciones de contexto representadas por un conjunto de 10 factores.

HIPÓTESIS H1:

Las condiciones de contexto influyen significativamente en la aparición de barreras al aprendizaje.

La hipótesis H1 se detalla en 5 subhipótesis

SUBHIPÓTESIS H1.1:

La satisfacción de los empleados está relacionada significativamente con las barreras de aprendizaje.

SUBHIPÓTESIS H1.2:

El clima de confianza está relacionado significativamente con las barreras de aprendizaje.

SUBHIPÓTESIS H1.3:

La comunicación está relacionada significativamente con las barreras de aprendizaje.

SUBHIPÓTESIS H1.4:

La distancia jerárquica está relacionada significativamente con las barreras de aprendizaje.

SUBHIPÓTESIS H1.5:

La estabilidad laboral está relacionada significativamente con las barreras de aprendizaje.

12.1.2. Definición del modelo para la hipótesis H1

Para poder contrastar las hipótesis será necesario construir varios modelos de regresión múltiple donde las variables dependientes sean los factores de barreras al aprendizaje FBD1, FBD2, FBD3 y FBD4, hallados en el capítulo 11. Y como variables independientes se tomarán los factores de contexto FSAT1, FSAT2, FCNF1, FCNF2, FCOM1, FCOM2, FDSJ1, FDSJ2, FESL1, FESL2, también hallados por análisis factorial en el capítulo 11.

El modelo general de la ecuación de regresión sería:

$$FBD_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot FSAT1 + \beta_2 \cdot FSAT2 + \beta_3 \cdot FCNF1 + \beta_4 \cdot FCNF2 + \beta_5 \cdot FCOM1 + \beta_6 \cdot FCOM2 + \beta_7 \cdot FDSJ1 + \beta_8 \cdot FDSJ2 + \beta_9 \cdot FESL1 + \beta_{10} \cdot FESL2$$

Para $i = 1, 2, 3$ y 4

Con los parámetros establecidos en los modelos, las subhipótesis de H1 quedan contrastadas si es posible establecer ecuaciones de regresión estadísticamente

significativas y, si en estas condiciones, los valores de β_i ($i \neq 0$) son diferentes de 0. Las subhipótesis quedan rechazadas si dichos coeficientes son nulos.

| Variable (factor) | Nombre | Coefficiente | Coefficiente | Coefficiente | Coefficiente |
|---|--------|------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| | | Modelo I FBD1 | Modelo II FBD2 (-) | Modelo III FBD3 | Modelo IV FBD4 (-) |
| Satisfacción en el trabajo | FSAT1 | β_1 | β_1 | β_1 | β_1 |
| Acuerdo con el estilo de dirección | FSAT2 | β_2 | β_2 | β_2 | β_2 |
| Confiabilidad | FCNF1 | β_3 | β_3 | β_3 | β_3 |
| Confianza como capacidad | FCNF2 | β_4 | β_4 | β_4 | β_4 |
| Recursos de comunicación | FCOM1 | β_5 | β_5 | β_5 | β_5 |
| Eficacia de la comunicación (-) | FCOM2 | β_6 | β_6 | β_6 | β_6 |
| Igualdad en la distribución de poder | FDSJ1 | β_7 | β_7 | β_7 | β_7 |
| Carácter consultivo de la dirección | FDSJ2 | β_8 | β_8 | β_8 | β_8 |
| Estabilidad del puesto de trabajo | FESL1 | β_9 | β_9 | β_9 | β_9 |
| Permanencia de la persona en la empresa | FESL2 | β_{10} | β_{10} | β_{10} | β_{10} |

(-) Estos factores han sido contruados en sentido inverso al aportado por la definición

Tabla 12.1.2. Variables dependientes en los modelos para contrastar la hipótesis H1

12.2. Relación entre rendimiento organizativo y barreras defensivas

El tercer objetivo propuesto para la tesis doctoral es la investigación de las relaciones existentes entre el rendimiento organizativo y el nivel de barreras defensivas.

Para poder investigar esta relación ha sido necesaria la caracterización de dos nuevos constructos asociados al rendimiento de la organización: la eficacia y la eficiencia. Estos dos constructos se añaden a los ya citados referentes a las barreras defensivas.

Esta hipótesis plantea el eje fundamental sobre el que se sustenta la teoría de aprendizaje organizacional, al afirmar que la existencia de barreras defensivas limita el desarrollo del proceso de aprendizaje y condiciona el alcance del rendimiento.

La hipótesis H2 se cuestiona cuál es la evidencia de la relación causal entre las barreras defensivas y el rendimiento de la organización.

12.2.1. Declaración de la hipótesis H2

Se busca encontrar una relación de dependencia entre el rendimiento organizativo, representado por 2 factores y las barreras defensivas representadas por un conjunto de 4 factores.

HIPÓTESIS H2:

La existencia de barreras defensivas influyen significativamente en el rendimiento de la organización.

La hipótesis H2 se detalla en 4 subhipótesis

SUBHIPÓTESIS H2.1:

La coherencia entre pensamientos (discurso) y acciones (hechos) está relacionada positiva y significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H2.2:

La expresión de ideas está relacionada positiva y significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H2.3:

La apertura frente a los errores está relacionada positiva y significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H2.4:

La integridad de la dirección está relacionada positiva y significativamente con el rendimiento de la organización.

12.2.2. Definición del modelo para la hipótesis H2

Para poder contrastar las hipótesis será necesario construir dos modelos de regresión múltiple donde las variables dependientes sean los factores rendimiento organizativo FREN1 y FREN2. Como variables independientes se tomarán los factores asociados a barreras defensivas FBD1, FBD2, FBD3 y FBD4.

El modelo general de la ecuación de regresión sería:

$$\text{FREN}_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{FBD1} + \beta_2 \cdot \text{FBD2} + \beta_3 \cdot \text{FBD3} + \beta_4 \cdot \text{FBD4}$$

Para $i = 1$ y 2

Con los parámetros establecidos en los modelos, las subhipótesis de H2 quedan contrastadas si es posible establecer ecuaciones de regresión estadísticamente significativas y, si en estas condiciones, los valores de β_i ($i \neq 0$) son positivos y diferentes de 0 para los coeficientes β_1 y β_3 , y son negativos y diferentes de 0 para los coeficientes β_2 y β_4 . Las subhipótesis quedan rechazadas en caso contrario. Los signos de los coeficientes β_i se han tratado de acuerdo con el sentido que tienen los factores creados (véase apartado 11.2.1).

| Variable (factor) | Nombre | Coficiente Modelo V FREN1 | Coficiente Modelo VI FREN2 |
|-------------------------------|--------|---------------------------------|----------------------------------|
| Coherencia pensamiento/acción | FBD1 | β_1 | β_1 |
| Expresión de ideas (-) | FBD2 | β_2 | β_2 |
| Apertura frente a errores | FBD3 | β_3 | β_3 |
| Integridad directiva (-) | FBD4 | β_4 | β_4 |

Tabla 12.2.2. Variables dependientes en los modelos para contrastar la hipótesis H2

12.3. Relación entre rendimiento y contexto organizativo

Para poder cerrar el conjunto de relaciones pudiendo afirmar que las variables de contexto influyen sobre las barreras defensivas, pero tienen poca influencia moderadora sobre el rendimiento, se procede a desarrollar dos modelos de regresión que busquen relaciones entre las variables de contexto y el rendimiento de la organización.

12.3.1. Declaración de la hipótesis H3

Se busca encontrar que no existen relaciones de dependencia entre los factores de contexto que influyan sobre las barreras defensivas. También se busca si existe alguna relación de dependencia que explique los factores de rendimiento a través de los factores de contexto.

HIPÓTESIS H3:

Las condiciones de contexto influyen significativamente en el rendimiento de la organización.

La hipótesis H3 se detalla en 5 subhipótesis

SUBHIPÓTESIS H3.1:

La satisfacción de los empleados está relacionada significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H3.2:

El clima de confianza está relacionado significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H3.3:

La comunicación está relacionada significativamente con las barreras de aprendizaje.

SUBHIPÓTESIS H3.4:

La distancia jerárquica está relacionada significativamente con el rendimiento de la organización.

SUBHIPÓTESIS H3.5:

La estabilidad laboral está relacionada significativamente con el rendimiento de la organización.

12.3.2. Definición del modelo para la hipótesis H3

Para poder contrastar las hipótesis será necesario construir dos modelos de regresión múltiple donde las variables dependientes sea el rendimiento de la organización y como variables independientes se tomarán los factores de contexto FSAT1, FSAT2, FCNF1, FCNF2, FCOM1, FCOM2, FDSJ1, FDSJ2, FESL1, FESL2.

El modelo general de la ecuación de regresión sería:

$$\text{FREN}_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{FSAT1} + \beta_2 \cdot \text{FSAT2} + \beta_3 \cdot \text{FCNF1} + \beta_4 \cdot \text{FCNF2} + \beta_5 \cdot \text{FCOM1} + \beta_6 \cdot \text{FCOM2} + \beta_7 \cdot \text{FDSJ1} + \beta_8 \cdot \text{FDSJ2} + \beta_9 \cdot \text{FESL1} + \beta_{10} \cdot \text{FESL2}$$

Para $i = 1$ y 2

Con los parámetros establecidos en los modelos, las subhipótesis de H3 pretenden demostrar que la influencia del contexto actúa solamente sobre las barreras defensivas. Se persigue que las relaciones sean NO significativas para los factores influyentes en la hipótesis H1. La existencia de relaciones significativas en los otros factores puede ayudar a explicar el rendimiento organizativo.

| Variable (factor) | Nombre | Coeficiente Modelo VII FREN1 | Coeficiente Modelo VIII FREN2 |
|---|--------|------------------------------------|-------------------------------------|
| Satisfacción en el trabajo | FSAT1 | β_1 | β_1 |
| Acuerdo con el estilo de dirección | FSAT2 | β_2 | β_2 |
| Confiabilidad | FCNF1 | β_3 | β_3 |
| Confianza como capacidad | FCNF2 | β_4 | β_4 |
| Recursos de comunicación | FCOM1 | β_5 | β_5 |
| Eficacia de la comunicación (-) | FCOM2 | β_6 | β_6 |
| Igualdad en la distribución de poder | FDSJ1 | β_7 | β_7 |
| Carácter consultivo de la dirección | FDSJ2 | β_8 | β_8 |
| Estabilidad del puesto de trabajo | FESL1 | β_9 | β_9 |
| Permanencia de la persona en la empresa | FESL2 | β_{10} | β_{10} |

Tabla 12.3.2. Variables dependientes en los modelos para contrastar la hipótesis H3