RESUMEN

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES PREDICTORES
DEL DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL VALIDADO
EN MAESTROS DEL CORPORATIVO EDUCATIVO
ADVENTISTA DE LA UNIÓN MEXICANA
DEL NORTE

por

Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

RESUMEN DE TESIS DE DOCTORADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES PREDICTORES DEL DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL VALIDADO EN MAESTROS DEL CORPORATIVO EDUCATIVO ADVENTISTA DE LA UNIÓN MEXICANA DEL NORTE

Nombre del investigador: Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez

Nombre y título del asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna, Doctor en Investigación e Innovación Educativa

Fecha de culminación: Abril de 2016

Problema

El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

Metodología

La investigación fue empírica cuantitativa, de campo, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria, correlacional y multivariante. Se administró un instrumento a una muestra de 205 maestros profesionistas del norte de México. El proceso estadístico sustantivo se basó en el análisis de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales, realizado en AMOS 22.0.

Resultados

Se validaron tres modelos con la muestra de los maestros pertenecientes al corporativo educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte. El modelo confirmatorio mostró cuatro de siete índices de bondad de ajuste aceptables, dos muy próximos a 1 y uno no se cumplió: [χ^2 = 787.961 (*p* = .000), χ^2/*gl* = 1.576, GFI = .830, CFI = .938, NFI = .850, TLI = .926, RMSEA = .053]. El modelo alterno primario mostró cuatro de siete índices de bondad de ajuste aceptables, dos muy próximos a 1 y uno no se cumplió: [χ^2 = 766.736 (*p* = .000), χ^2 /*gl* = 1.533, GFI = .832, CFI = .943, NFI = .854, TLI = .932, RMSEA = .051]. El modelo alterno secundario mostró cuatro de siete índices de bondad de ajuste aceptables, dos muy próximos a 1 y uno no se cumplió: [χ^2 = 706.496 (*p* = .000), χ^2/*gl* = 1.410, GFI = .840, CFI = .956, NFI = .865, TLI = .947, RMSEA = .045].

El modelo confirmatorio, el modelo alterno primario y el modelo alterno secundario fueron adecuados para explicar las relaciones causales entre las diferentes variables latentes. Sin embargo, los índices de bondad de ajuste del modelo alterno

secundario mostraron un mejor ajuste para explicar las relaciones entre factores de compromiso laboral y desempeño laboral.

Conclusiones

Si los administradores de la Unión Mexicana del Norte pusieran énfasis en procurar llevar a cabo acciones que permitan que los maestros continúen desarrollando competencias como ética profesional, trabajo de calidad profesional, respeto por la diversidad cultural, responsabilidad social y habilidades de comunicación, podrían reflejarse resultados de mejora en el clima laboral y a su vez en el compromiso laboral. Si, además, se esforzaran por mantener en los maestros la lealtad a los valores, la honestidad, la empatía y el respeto, lograrían empleados comprometidos y con altos niveles de desempeño laboral.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES PREDICTORES DEL DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL VALIDADO EN MAESTROS DEL CORPORATIVO EDUCATIVO ADVENTISTA DE LA UNIÓN MEXICANA DEL NORTE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial de los
requisitos para el grado de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez

Abril de 2016

MODELO DE ASOCIACIÓN ENTRE FACTORES PREDICTORES DEL DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL VALIDADO EN MAESTROS DEL CORPORATIVO EDUCATIVO ADVENTISTA DE LA UNION MEXICANA DEL NORTE

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Asesor principal: Dr. Omar A. Flores Laguna

Dr. Gabriel D. Camacho Bojórquez
Examinador externo

Miembro: Dr. Ramón Meza Escobar

Dra. Raquel B. de Korniejczuk,
Directora de Estudios Graduados

Miembro: Dr. Pedro Gonzáles Urbina

13 - 04 - 2016
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A mi esposo e hijo, por su comprensión, sacrificio, apoyo y palabras de ánimo durante todo este tiempo.

A mis padres, quienes en todo momento estuvieron prestos a brindar su ayuda desinteresada.

A mis compañeros de estudios, quienes también han contribuido en mi desarrollo personal y profesional.

A mi jefe, el Maestro Eliezer Castellanos, así como a mis compañeros de trabajo, por su disponibilidad, comprensión y paciencia.

A mis amigos, quienes me animaban y brindaban su ayuda en momentos de necesidad.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS x

LISTA DE TABLAS xii

RECONOCIMIENTOS xiv

Capítulo

I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA 1

Antecedentes 1
Clima laboral 1
Inteligencia emocional 2
Competencias laborales genéricas 3
Desempeño laboral 3
Compromiso laboral 4
Relación entre las variables 5
Clima y desempeño laboral 5
Inteligencia emocional y desempeño laboral 6
Competencias laborales y desempeño laboral 7
Compromiso y desempeño laboral 7
Investigaciones realizadas 7
Inteligencia emocional y compromiso laboral 7
Clima, compromiso y desempeño laboral 9
Clima y compromiso laboral 10
Competencias laborales y desempeño laboral 11
Planteamiento del problema 14
Declaración del problema 15
Definición de términos 16
Hipótesis 18
Hipótesis confirmatoria 18
Hipótesis alterna 18
Hipótesis complementarias 19
Preguntas complementarias 19
Objetivos de la investigación 20
Justificación 21
Limitaciones 22
Delimitaciones 22
Supuestos 23
Trasfondo filosófico 23

Organización del estudio 29

II. MARCO TEÓRICO 31

Introducción 31
Inteligencia emocional 31
Conceptos 32
Tipos de inteligencia 33
Importancia 34
Dimensiones 36
Clima laboral 37
Conceptos 37
Tipos de clima laboral 39
Importancia 41
Dimensiones 43
Competencias laborales genéricas 45
Conceptos 45
Tipos de competencias 47
Importancia 49
Dimensiones 49
Desempeño laboral 52
Conceptos 52
Tipos de evaluación del desempeño 53
Importancia 55
Dimensiones 56
Compromiso laboral 57
Conceptos 57
Tipos de compromiso 59
Importancia 60
Dimensiones 61
Investigaciones realizadas 63
Clima laboral y desempeño laboral 64
Clima y compromiso laboral 66
Inteligencia emocional y desempeño 66
Inteligencia emocional y compromiso 67
Competencias laborales y desempeño laboral 68
Clima, desempeño y compromiso laboral 71
Compromiso y desempeño laboral 71
Inteligencia emocional, compromiso y desempeño laboral 73

III. METODOLOGÍA 75

Introducción 75
Tipo de investigación 75
Población de estudio 77
Muestra 77

Instrumentos de medición 79
Variables 79
Elaboración de instrumentos 80
Clima laboral 80
Inteligencia emocional..... 80
Competencias laborales genéricas 81
Compromiso laboral 81
Desempeño laboral 81
Instrumento final..... 81
Validez de los instrumentos 82
Validez de contenido 82
Validez de constructo..... 83
Confiabilidad de los instrumentos 104
Operacionalización de variables 105
Hipótesis nulas 105
Hipótesis nula confirmatoria 106
Hipótesis nula alterna 107
Hipótesis nula alterna secundaria 107
Hipótesis nulas complementarias 107
Operacionalización de hipótesis nulas 108
Modelo de ecuaciones estructurales 109
Índices de bondad de ajuste 110
Medidas de ajuste absoluto 111
Medidas de ajuste incremental 113
Medidas de ajuste de parsimonia 115
Criterios SEM utilizados 116
Preguntas complementarias 117
Recolección de datos 117
Análisis de datos 118

IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 119

Introducción 119
Población y muestra 120
Descripción demográfica 120
Asociaciones político-geográfica..... 120
Género de los encuestados 121
Estado civil de los encuestados 121
Nivel académico de los encuestados..... 122
Años de servicio de los encuestados 122
Validación de constructo y confiabilidad 123
Inteligencia emocional..... 124
Validez 125
Confiabilidad 126
Clima laboral 126
Validez 127

Confiabilidad 128
Competencias laborales genéricas 128
Validez 129
Confiabilidad 130
Desempeño laboral 131
Validez 131
Confiabilidad 132
Compromiso laboral 133
Validez 133
Confiabilidad 134
Tratamiento de los datos 135
Datos ausentes 135
Normalidad de los constructos latentes 135
Asimetría y curtosis 136
Análisis de normalidad de los constructos 137
Análisis de multicolinealidad 139
Pruebas de hipótesis nulas 141
Evaluación con totalidad de indicadores de los constructos 141
Modelo confirmatorio 142
Modelo alterno primario 143
Modelo alterno secundario 146
Evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados 149
Modelo confirmatorio 150
Evaluación con los principales indicadores jerarquizados 155
Modelo confirmatorio 155
Modelo alterno primario 156
Modelo alterno secundario 158
Hipótesis nulas complementarias 161
Inteligencia emocional 161
Clima laboral 162
Competencias laborales genéricas 162
Desempeño laboral 163
Compromiso laboral 163
Preguntas complementarias 164
Inteligencia emocional 164
Clima laboral 165
Competencias laborales genéricas 166
Desempeño laboral 167
Compromiso laboral 168
Resumen del capítulo 169

V. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES 170

Introducción 170
Conclusiones 171
Modelo confirmatorio 171

Modelo alterno primario 173
Modelo alterno secundario 176
Conclusiones sobre los modelos 178
Sobre las hipótesis complementarias..... 179
Sobre las preguntas complementarias 179
Discusión 180
Inteligencia emocional 180
Clima laboral 181
Competencias laborales genéricas 183
Desempeño laboral 184
Compromiso laboral 185
Modelo estructural alterno secundario 187
Inteligencia emocional y desempeño laboral 187
Inteligencia emocional y compromiso laboral 188
Competencias genéricas y desempeño laboral 189
Competencias genéricas y clima laboral 190
Clima laboral y compromiso laboral 191
Recomendaciones 191
A directivos de la UMN 192
Investigaciones futuras 192

Apéndice
A. ESTADÍSTICAS DE DATOS DEMOGRÁFICOS 194

B. INSTRUMENTO 198

C. VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO DE VARIABLES LATENTES 206

D. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE VARIABLES LATENTES 217

E. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... 221

F. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS..... 228

G. EVALUACIÓN DE MODELOS DE MEDIDA..... 231

H. ANÁLISIS DE ASIMETRÍA Y CURTOSIS 251

I. EVALUACIÓN CON TOTAL DE INDICADORES 255

J. EVALUACIÓN CON REDUCCIÓN GRADUAL DE INDICADORES..... 278

K. EVALUACIÓN CON INDICADORES JERARQUIZADOS 304

L. ANÁLISIS DE VARIANZA FACTORIAL..... 326

M. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLE LATENTE 332

LISTA DE REFERENCIAS..... 338

CURRICULUM VITAE..... 354

LISTA DE FIGURAS

1. Diagrama de secuencia del modelo de Salvador-Ferrer 8

2. Valores estandarizados de las relaciones directas significativas del modelo de Brown y Leigh..... 9

3. Valores estandarizados significativos en modelo reducido de Brown y Leigh . 10

4. Modelo hipotético propuesto por Tormo Carbó y Osca Segobia..... 11

5. Relación del clima y el compromiso afectivo del modelo de Tormo Carbó y Osca Segobia..... 12

6. Modelo final de Romero González y García Alcaráz..... 14

7. Diagrama de secuencia del modelo propuesto de factores determinantes del compromiso y desempeño laboral..... 16

8. Diagrama alterno de secuencias del modelo de factores determinantes del compromiso y desempeño laboral..... 17

9. Diagrama de secuencia del modelo de Balkar 65

10. Diagrama de secuencia del modelo de Arifin..... 69

11. Resultados de la prueba de hipótesis de Arifin 70

12. Diagrama de secuencia del modelo de Fu y Deshpande..... 72

13. Diagrama de secuencia del modelo de Garg y Sharma..... 73

14. Diagrama de secuencia del modelo de Jiun-Lan Hsu 74

15. Resultados de las pruebas de hipótesis del modelo de Jiun-Lan Hsu 74

16. Modelo de medida para la variable inteligencia emocional 126

17. Modelo de medida para la variable clima laboral 128

18. Modelo de medida para la variable competencias laborales genéricas 130

19. Modelo de medida para la variable desempeño laboral 132

20. Modelo de medida para la variable compromiso laboral 134

21. Gráfico de Q y Q en la prueba de normalidad para clima laboral..... 139

22. Modelo confirmatorio en la evaluación con totalidad de indicadores 144

23. Modelo alterno primario en la evaluación con totalidad de indicadores 146

24. Modelo alterno secundario con totalidad de indicadores 148

25. Modelo confirmatorio con primera reducción de indicadores 152

26. Modelo confirmatorio con segunda reducción de indicadores..... 154

LISTA DE TABLAS

1. Planteles educativos 78

2. Varianza total explicada para inteligencia emocional 88

3. Matriz de componentes rotados del constructo inteligencia emocional 90

4. Varianza total explicada para clima laboral 92

5. Matriz de factores rotados para clima laboral 93

6. Varianza total explicada para competencias laborales genéricas 95

7. Matriz de factores rotados para competencias laborales genéricas 97

8. Varianza total explicada para compromiso laboral 99

9. Matriz de factores rotados para compromiso laboral 100

10. Varianza total explicada para desempeño laboral 102

11. Matriz de factores rotados para desempeño laboral 104

12. Ejemplo de la operacionalización de las variables demográficas 106

13. Operacionalización de hipótesis nulas 109

14. Índices de bondad de ajuste y criterios de referencia 116

15. Distribución de la muestra por asociación político-geográfica 121

16. Distribución de la muestra por género 121

17. Distribución de la muestra por estado civil 122

18. Distribución de la muestras por nivel académico 122

19. Distribución de la muestra por rango de antigüedad laboral 123

20. Resultado de la prueba de normalidad de constructos 138

21. Matriz de correlaciones entre variables exógenas 141

22. Índices de bondad de ajuste de los modelos con totalidad de indicadores 149

23. Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio con la reducción gradual de indicadores jerarquizados 154

24. Índices de bondad de ajuste de los tres modelos con los sietes indicadores jerarquizados..... 159

RECONOCIMIENTOS

A Dios, por la vida que me ha permitido hasta este momento, por sostenerme y darle sentido a mi vida.

A mis asesores, los doctores Omar Flores Laguna y Manuel Ramón Meza Escobar, quienes con paciencia me orientaron en todo momento.

Al Dr. Victor Korniejczuk, quien con esmero revisó esta investigación. Así como a la Maestra Martha Olivas.

A los administradores de la Unión Mexicana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y al departamental de Educación, Juan Jorge Acuña, quienes se comprometieron y fueron un apoyo desinteresado y fuerte en un aspecto fundamental de esta investigación.

A los maestros de los colegios que amablemente contribuyeron contestando con dedicación el instrumento.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

A continuación, se dan algunas definiciones conceptuales sobre las variables latentes clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño y compromiso.

Clima laboral

El clima laboral es un tema que se proyectó en la década de los años 60 junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y de la aplicación de la teoría de sistemas al estudio de las organizaciones (Rodríguez, 1999).

Moos e Insel (1974, citado en Mañas Rodríguez, González Roma y Peiró Sillas, 1999) definen al clima organizacional como el ambiente social encontrado en las relaciones interpersonales, las percepciones y el ambiente físico, vinculados para formar el clima social organizacional.

Brunet (2004) considera el clima organizacional como un conjunto de características organizacionales que pueden influir en el trabajo que se realiza y que implica una serie de factores específicos del individuo como aptitudes, características físicas y psicológicas en entornos sociales y físicos que tienen sus particularidades propias.

Hernández Perlines (1996) sostiene que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente que es percibida o experimentada por los miembros de la

organización e incluye su comportamiento.

Por su parte, Mañas Rodríguez et al. (1999) sustentan que la definición más aceptada de clima es la que señala que el clima está compuesto de las descripciones individuales del marco social o contextual del que forma parte la persona.

Inteligencia emocional

El concepto de inteligencia emocional fue creado por Salovey y Mayer (1990, citados en Güell, 2013), quienes la definen en cinco competencias principales: (a) conocimientos de las propias emociones, (b) capacidad de controlar las emociones, (c) capacidad de automotivarse, (d) capacidad de reconocimiento de las emociones de los demás y (e) control de las relaciones.

Sin embargo, a inicios de los años setenta, McClelland (citado en Goleman, 1996) proponía que los rasgos que diferencian a los trabajadores más destacados de los que simplemente hacen bien las cosas, se encontraban en competencias tales como la empatía, la autodisciplina y la disciplina.

A su vez, Goleman (1995) define la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades tales como la capacidad de motivarse y persistir ante las decepciones, controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía y abrigar esperanzas.

Weisinger (1998) la define como el uso inteligente de las emociones de forma intencional, haciendo que estas trabajen para uno mismo, utilizándolas con el fin de que ayuden a guiar el comportamiento y a pensar de manera que mejoren los resultados.

Cooper y Sawaf (1998) definen inteligencia emocional como la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia.

Competencias laborales genéricas

McClelland (1973, citado en Rábago López, 2010) buscaba variables que permitieran una mejor predicción del rendimiento profesional, denominándolas competencias. Boyatzis (1982) describe a las competencias como las características personales relacionadas con una actuación superior en el centro de trabajo.

Levy-Leboyer (2003) sostiene que las competencias son compilaciones de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndolas eficaces en una situación determinada.

Las competencias son definidas como las funciones, tareas y roles de un profesional, para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo y que son el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación (Tejada Fernández, 2000).

Le Boterf (2001) especifica que las competencias laborales son una combinación de recursos laborales (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos ambientales que se reúnen para lograr un desempeño.

Desempeño laboral

Chiavenato (2011) define desempeño como las acciones o comportamientos en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

Milkovich y Boudrem (1994) precisan al desempeño como una serie de características individuales, como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades

que convergen con la naturaleza del trabajo y de la organización, generando comportamientos dentro de las organizaciones.

Chiroque Chunga (2006) describe a la evaluación del desempeño como el proceso que permite establecer en qué grado se han alcanzado los objetivos educativos planteados.

Álvarez (2001) sostiene que la evaluación de desempeño es un medio de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.

Compromiso

Buchanan (1974) señala que hay individuos que se identifican y se involucran con los valores y metas de la organización, manifestando deseos de permanecer en la organización en la que trabajan.

Meyer y Allen (1997) puntualizan que el compromiso organizacional es el acto de identificarse e involucrarse con la organización evidenciando sentimientos de permanecer en la empresa, reconociendo el costo asociado de dejar la organización.

Robbins (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización específica, para mantener la pertenencia a la organización. Sostiene que un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo personal, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización misma.

Chiavenato (2011) señala que el compromiso organizacional es el sentimiento y conocimiento del pasado y del presente de la organización, así como la comprensión de los objetivos de la organización por todos sus colaboradores.

Por otro lado, Hellriegel (1999) define el compromiso como la energía con la que un empleado participa y se identifica con la organización creyendo y aceptando

sus metas y valores, mostrándose dispuesto a realizar un esfuerzo significativo a favor de esta y expresando deseos de pertenencia.

Relación entre las variables

En esta sección se presentan las relaciones entre las variables de esta investigación.

Clima y desempeño laboral

Pulgar Rodríguez (1999) menciona que el clima laboral como concepto unido al rendimiento del trabajador surgió en Norteamérica a finales de la segunda guerra mundial, cuando se pretendía comprender el grado de entendimiento del trabajador con los objetivos de la empresa y la dedicación y el entusiasmo con que realizaba sus tareas observando la capacidad de aportar creatividad.

Según Bohlander y Snell (2008), la administración del desempeño es el proceso mediante el cual se crea un ambiente de trabajo en el que las personas pueden desempeñar al máximo sus capacidades. Así mismo, señalan que el desempeño es una función de varios factores, pero tal vez pueda reducirse a tres puntos principales: capacidad, motivación y ambiente.

El clima organizacional influye concluyentemente en el proceder de las personas, quienes actúan y reaccionan a su entorno laboral, no por lo que es en sí mismo el entorno, sino a partir del concepto e imagen que se forman de él (Soberanes Rivas y De la Fuente Islas, 2009).

García Ramírez e Ibarra Velazquez (2012) señalan que el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas; es decir, de modo directo e indirecto la

percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Así mismo, se percibe que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

La presencia de niveles de desempeño, claros y razonables, establece uno de los elementos principales para alcanzar un adecuado clima laboral. Cuando no existen, la moral y la motivación de los trabajadores puede disminuir (Werther y Davis, 2008).

Marchant Ramírez (2007) menciona que el clima es una variable mediadora entre la empresa, por un lado y, las personas, sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo, por otro. Se edifica a partir de factores externos a la organización (macroeconómicos y sociales entre otros) y factores internos a la organización (estructurales, comerciales, individuales y psicosociales). Su significativa influencia sobre la motivación, el compromiso, la creatividad y el desempeño de las personas y los equipos de trabajo, lo convierten en una herramienta fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional en la empresa actual.

Inteligencia emocional y desempeño laboral

Robbins (2004) señala que ciertamente algunas emociones, en particular si se manifiestan en el momento inoportuno, reducen el desempeño de los empleados. Pero no modifica el hecho de que los empleados llegan todos los días al trabajo con una carga emocional y que ningún estudio del comportamiento organizacional estará completo si no considera la parte de las emociones en la conducta laboral.

Competencias laborales y desempeño laboral

Castellanos Castillo y Castellanos Machado (2010) definen el desempeño laboral, desde dos ángulos: el laboral adecuado y el laboral superior, definiendo este último como el rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico social, comprometido con las competencias laborales que se le exigen a su puesto. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr los objetivos de la institución.

Compromiso y desempeño laboral

Davis y Newstrom (citados en Alles, 2008) mencionan que el compromiso y la lealtad se utilizan como sinónimos: “el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella” (p. 310). A la par, señalan que el compromiso es una competencia requerida en un esquema de desempeño por competencias.

Investigaciones realizadas

En esta sección se incluyen investigaciones que hacen referencia a la relación entre algunas de las variables en estudio, las cuales son las siguientes: inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales, desempeño y compromiso.

Inteligencia emocional y compromiso laboral

Salvador-Ferrer (2012) analizó minuciosamente la relación entre el compromiso de los trabajadores y la inteligencia emocional en 165 trabajadores de una empresa de servicios, utilizando el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para poner a prueba la adecuación del modelo hipotético. Se exploró la matriz de correlación de

Pearson resultando estadísticamente significativa la mayoría de las relaciones entre los ítemes del compromiso y la inteligencia emocional. Se encontró que la inteligencia emocional se vincula significativamente con el compromiso normativo y calculado (r = .227, $p \leq .001$; r = .201, $p \leq .001$, respectivamente) y en menor grado con el compromiso afectivo (r = .050, $p \geq .001$).

El estudio concluyó con un modelo causal recursivo (ver Figura 1) que predice la relación que existe entre los elementos del compromiso y la inteligencia emocional estimando significativamente todos los parámetros con un ajuste del modelo aceptable a los datos empíricos ($p \leq .001$).

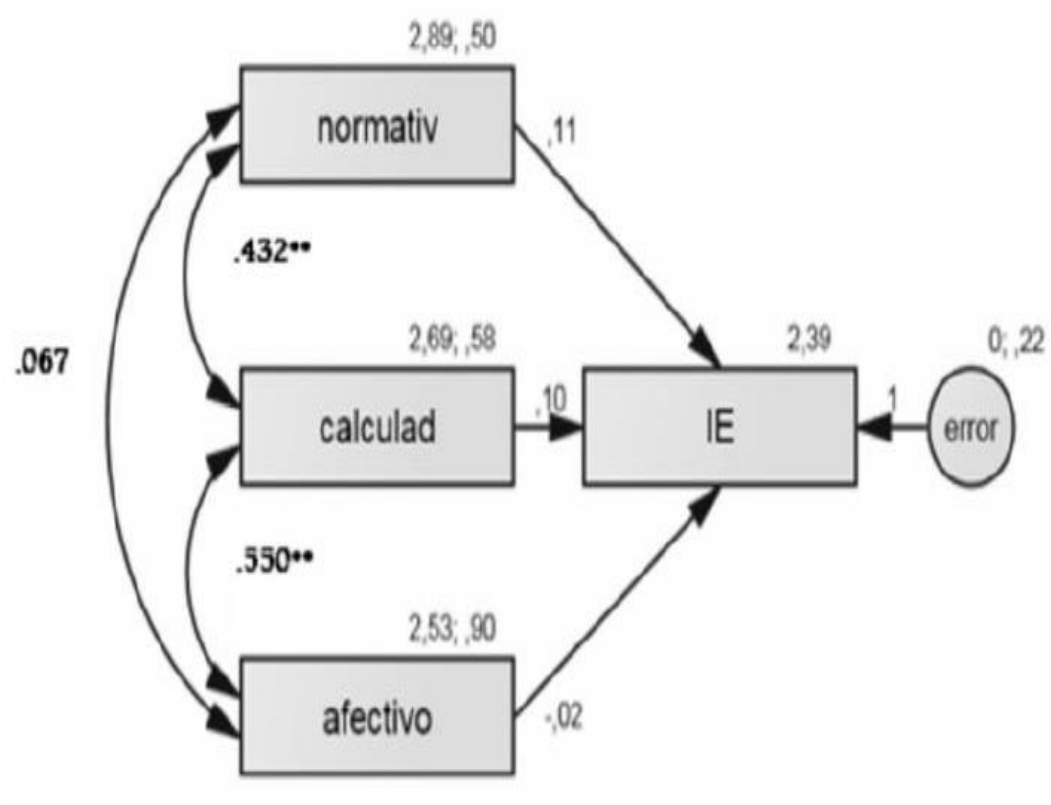


Figura 1. Diagrama de secuencia del modelo de Salvador-Ferrer.

Brown y Leigh (1996) analizaron la relación existente entre clima laboral, compromiso, esfuerzo y desempeño. Estudiaron a dos grupos de vendedores; 178 eran vendedores de productos de oficina y papelería y 112 eran de productos farmacéuticos.

De acuerdo a los resultados, la bondad de ajuste de los índices del modelo estructural (GFI = .866, RMSR = .116), sugiere una bondad de ajuste aceptable. Como se observa en la Figura 2, todas las relaciones fueron significativas.

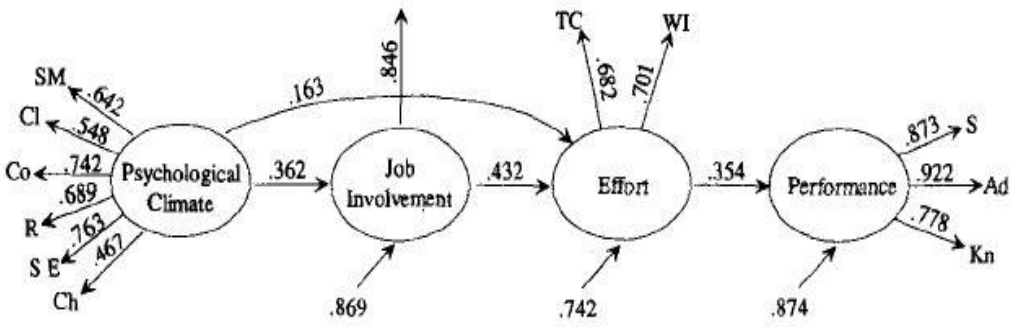


Figura 2. Valores estandarizados de las relaciones directas significativas del modelo de Brown y Leigh.

Posteriormente, para probar los efectos del constructo esfuerzo sobre el compromiso y el desempeño simplificaron el modelo eliminando el constructo esfuerzo [$\chi^2(89, n = 121, n = 112)$], GFI = .916, RMSR = .115, no resultando variaciones estadísticamente significativas. Dichos resultados evidenciaron una bondad de ajuste aceptable. Como se observa en la Figura 3, todas las relaciones fueron significativas.

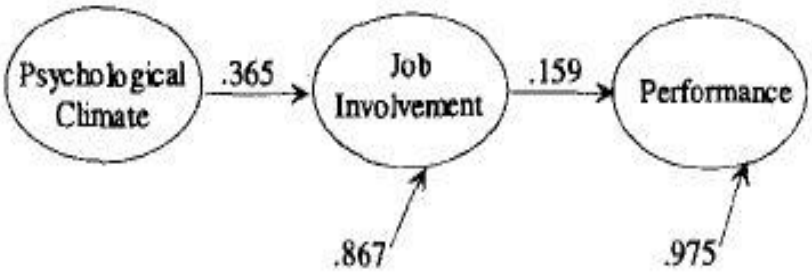


Figura 3. Valores estandarizados significativos en modelo reducido de Brown y Leigh.

Clima y compromiso laboral

Tormo Carbó y Osca Segovia (2011) analizaron de forma exploratoria la relación del clima, el apoyo y el compromiso con la organización, examinando los efectos en algunas de sus dimensiones. Se utilizó una muestra de 168 empleados de 42 empresas del sector cerámico de Valencia siendo la media de la edad de los encuestados 40.45 años de edad. Los datos fueron recogidos con la ayuda de una empresa de entrevistadores profesionales, en horario laboral, vía telefónica y web y la participación en el estudio fue totalmente voluntaria. Se hizo uso del modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para poner a prueba la adecuación del modelo hipotético (ver Figura 4).

El modelo estructural mostró un buen ajuste con la información, comparado con los criterios sugeridos, presentando un adecuado ajuste global a los datos, tal y como lo demuestran los siguientes índices: CFI igual a .985, NFI igual a .867, GFI igual a .897 y RMSEA igual a .026. Dichos resultados indican que el ajuste del modelo es adecuado, pues están dentro de los límites habitualmente aceptados, aunque algunas de las relaciones planteadas no resulten estadísticamente significativas.

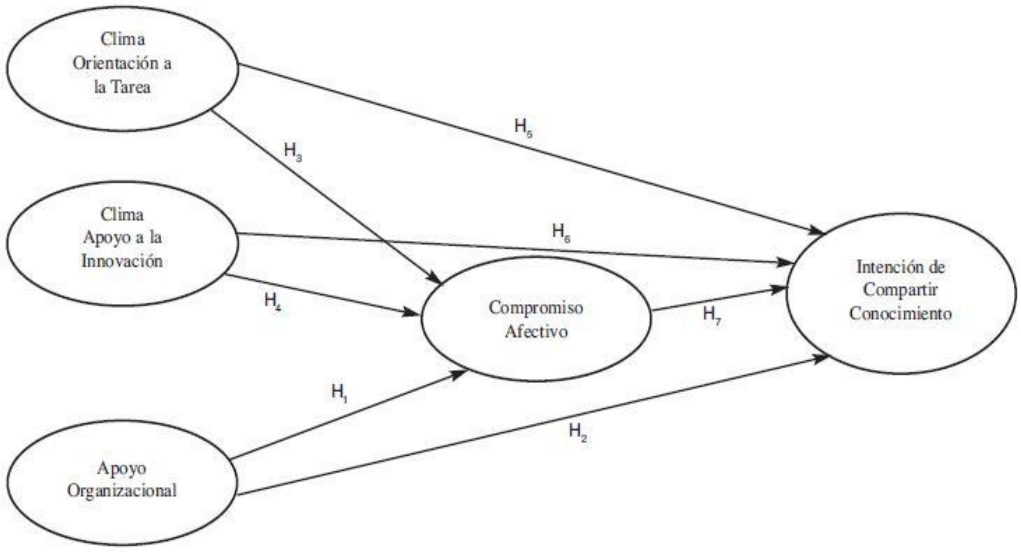


Figura 4. Modelo hipotético propuesto por Tormo Carbó y Osca Segobia.

En la Figura 5 se observan los resultados que establecen una relación positiva existente entre las dimensiones del clima laboral, apoyo a la innovación (r = .28) y orientación a la tarea (r = .15) con el compromiso afectivo. El estudio concluye demostrando que hay una relación directa y positiva entre el clima laboral y el compromiso afectivo en sus diversas dimensiones.

Competencias laborales y desempeño laboral

Romero González y García Alcaráz (2011) identificaron las principales competencias que los ingenieros consideran requeridas para desempeñarse en puestos administrativos en empresas maquiladoras y las relaciones que los mismos factores tienen entre sí. La identificación se hizo mediante un análisis factorial exploratorio y las relaciones de los factores por medio de ecuaciones estructurales aplicadas a los datos recogidos de 271 ingenieros que laboran en maquiladoras de Ciudad Juárez,

Chihuahua, México, quienes respondieron una encuesta con 20 atributos. El cuestionario se validó mediante el índice alfa de Cronbach y del análisis factorial. Se identificaron cinco factores: conocimientos organizacionales, calificaciones terciarias, experiencia y conocimientos académicos, habilidades en manufactura y tecnologías de procesos.

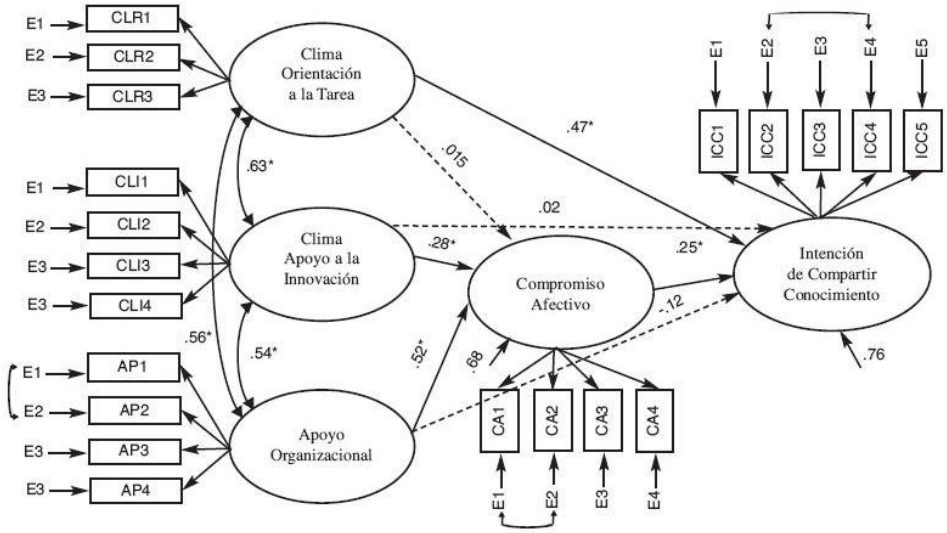


Figura 5. Relación del clima y el compromiso afectivo del modelo de Tormo Carbó y Osca Segobia.

Se elaboraron 12 modelos de ecuaciones estructurales teniendo en cuenta experiencias previas del autor, a los cuales se les aplicaron las pruebas correspondientes con la finalidad de obtener un modelo suficientemente explicativo, observando la adecuación del tamaño de la muestra para cada uno de los modelos, con la pérdida mínima de grados de libertad, manteniendo una medida aceptable de error para lograr la mejoría entre un modelo y su antecesor. El modelo 11 generó el mejor ajuste de acuerdo a los parámetros de eficiencia. Se identificaron cinco factores: empresa y giro

(conocimientos que tiene el ingeniero dentro y fuera de la empresa, así como su giro), sistemas de calidad y acreditaciones terciarias (conocimientos del ingeniero en relación con los sistemas de calidad de la empresa y acreditaciones recibidas), academia y finanzas (calificaciones que ha obtenido de algún posgrado y conocimientos contables y financieros), procesos de fabricación (conocimientos de los procesos de producción y calidad) y tecnologías de fabricación (conocimiento y manejo de las tecnologías de punta usados en procesos de fabricación).

El modelo estructural mostró un buen ajuste con la información, comparado con los criterios sugeridos, presentando un adecuado ajuste global a los datos, tal y como lo demuestran los siguientes índices: CFI igual a .973, GFI igual a .959 y RMSEA igual a .039. De acuerdo con los criterios mencionados, el modelo final propuesto (ver Figura 6) muestra un ajuste adecuado con los datos empíricos.

El estudio concluye diciendo que, a mayores conocimientos académicos y mejor preparación en sistemas de calidad, se tendrá un mejor entendimiento y desempeño de las tecnologías de fabricación que se requieren en la empresa.

Así mismo, señalan que el ingeniero industrial requiere de competencias para administrar la empresa o las áreas funcionales mediante conocimientos propios de esta, atendiendo las necesidades del cliente y gestionando el desarrollo de nuevos productos y procesos con el uso de equipo adecuado. Deben ser personas abiertas a capacitarse y acreditarse en procesos de calidad y las certificaciones que para ello existen, muy propias de las necesidades de la empresa.

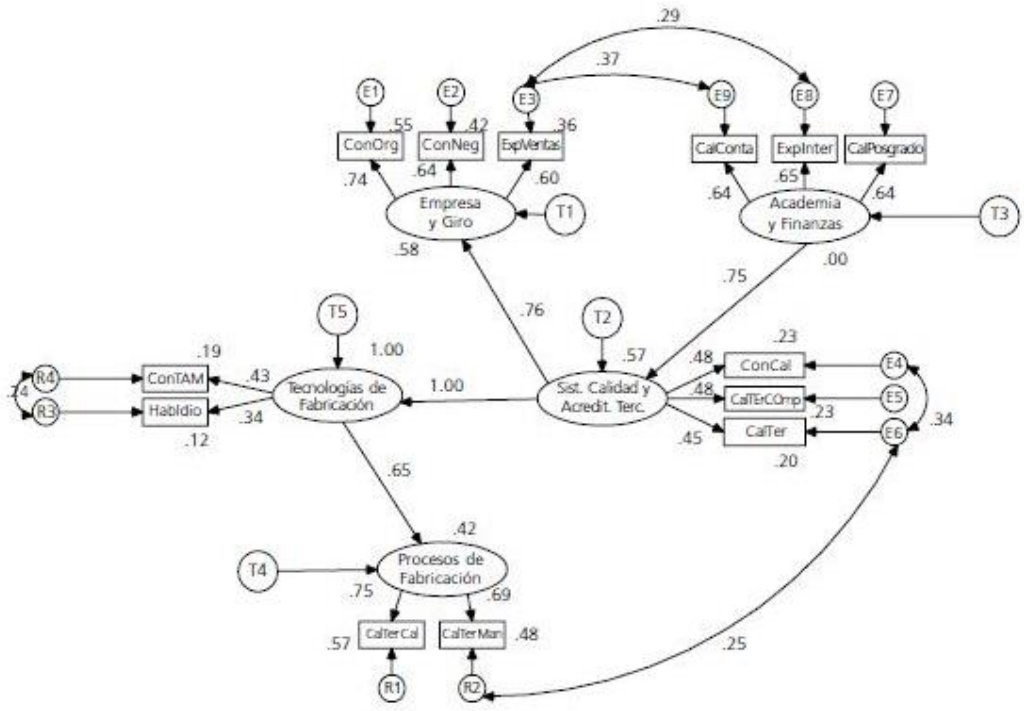


Figura 6. Modelo final de Romero González y García Alcaráz.

Planteamiento del problema

Plantear el problema es afinar y estructurar formalmente la idea de investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

El sistema educativo adventista mundial actualmente tiene presencia en más de 150 países, con 7,579 instituciones de educación desde preescolar hasta educación superior, comprometidas con la educación de 1,807,687 estudiantes (Yearbook, 2015).

La educación adventista en México tiene sus orígenes en la ciudad de Guadalajara, Jalisco, en el año de 1894, por los trabajos de una comisión conformada por un grupo de misioneros y por la influencia del primer misionero adventista Salvador Marchisio, quien había llegado a México en el año de 1892 como misionero. A partir de 1894, muchas escuelas adventistas se han desarrollado para conformar una red de 137

unidades educativas en todos los niveles. Esta red cuenta también con más de 2,000 docentes capacitados y más de 26,000 estudiantes (Unión Mexicana del Norte, 2015).

El sistema educativo de la Unión Mexicana del Norte de la Iglesia Adventista del Séptimo Día tiene en su territorio 42 instituciones educativas (Unión Mexicana del Norte, 2011).

White (1975) menciona que los docentes deberán ser obreros junto con Dios para promover y llevar adelante su obra tomando el ejemplo de Cristo, quien les ha mostrado que deben ser la luz del mundo. Señala también que una buena parte de los docentes tienen mucho que aprender y desaprender de diferente índole y que quizás sea difícil para los maestros abandonar ideas y métodos que han practicado por mucho tiempo, pero que, si constantemente se preguntan, sincera y humildemente, por cuál es camino del Señor y se entregan a su dirección, Él les mostrará los senderos seguros y su manera de ver cambiará conforme adquieran experiencia.

Declaración del problema

El problema confirmatorio investigado fue el siguiente:

El modelo empírico, en el cual, según la percepción que tienen los maestros, el grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño de los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

En la Figura 7 se presenta el modelo teórico propuesto que trata de identificar

las relaciones lineales de las cinco variables latentes: clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales genéricas, compromiso organizacional y desempeño laboral.

En la Figura 8 se presenta el modelo teórico alterno que trata de identificar las relaciones lineales de las cinco variables latentes: clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, compromiso organizacional y desempeño laboral.

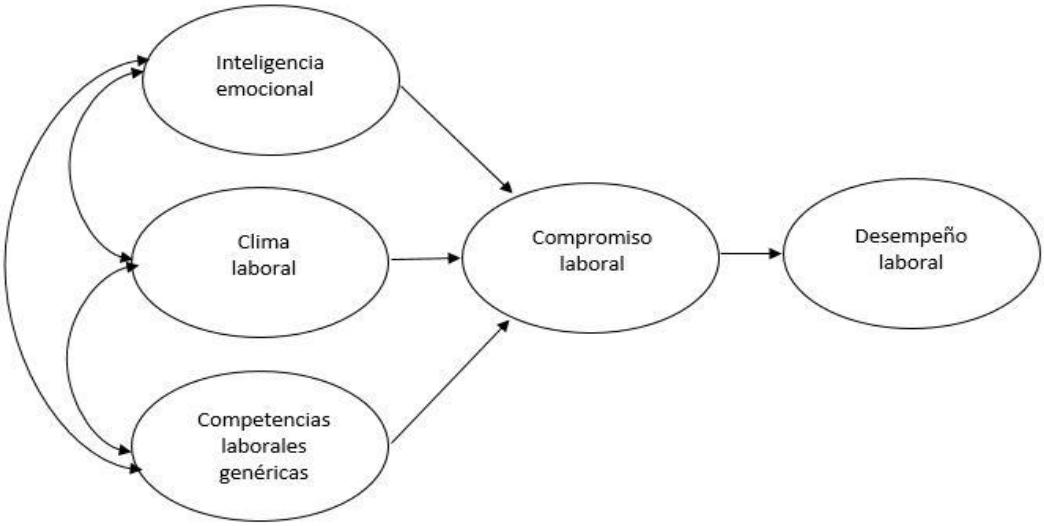


Figura 7. Diagrama de secuencia del modelo propuesto de factores determinantes del compromiso y desempeño laboral.

Definición de términos

A continuación, se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

Clima laboral: Ambiente donde los trabajadores realizan actividades laborales y perciben actitudes que refieren en su experiencia profesional.

Inteligencia emocional: Conjunto de habilidades que permiten controlar las emociones, automotivarse y reconocer las emociones de los demás.

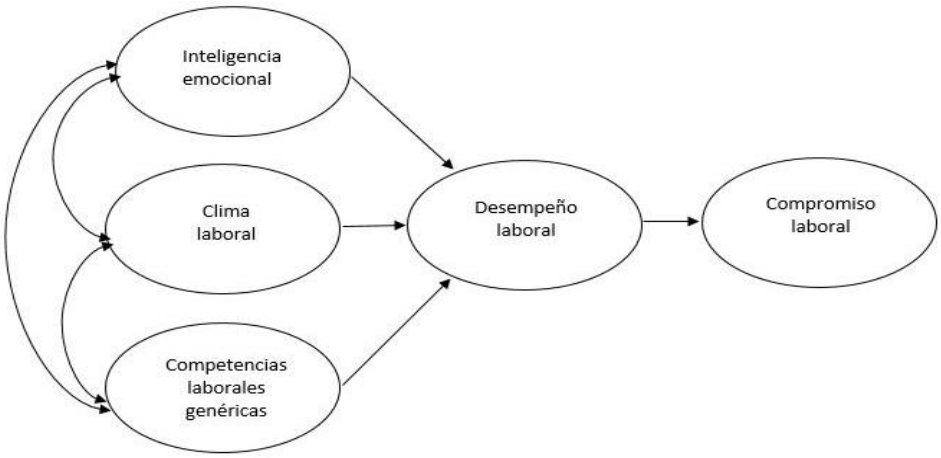


Figura 8. Diagrama alterno de secuencias del modelo de factores determinantes del compromiso y desempeño laboral.

Competencias: Características personales que le permiten a un individuo tener un desempeño sobresaliente respecto a los demás.

Desempeño laboral: Comportamientos observados y esperados en los empleados, que son importantes para la organización.

Compromiso laboral: Fuerza con la que un individuo se identifica con los objetivos de la organización.

Modelo de ecuaciones estructurales: Diagrama que permite analizar las relaciones causales entre varias variables latentes.

Bondad de ajuste: Capacidad que tiene un modelo para predecir el comportamiento de los datos empíricos.

Percepción: Sensación o idea interior que resulta de una experiencia que perciben los sentidos interpretándola y dándole un significado.

Docente/maestro: Individuo que ejerce el acto de enseñar o trasmitir conocimientos a otros.

Autopercepción: Idea que refiere el individuo de sí mismo al evaluar sus principios, actitudes y objetivos personales.

Hipótesis

Para Hernández Sampieri et al. (2014), las hipótesis son propuestas tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables. En esta investigación se trazaron las siguientes hipótesis:

Hipótesis confirmatoria

El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis alterna

El modelo empírico, en el cual, la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis complementarias

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis complementarias:

H_1: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de inteligencia emocional que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte según el género, los años de servicio, el nivel académico, su estado civil y asociación de trabajo.

H_2: Existe una diferencia significativa en la percepción del grado de calidad del clima laboral que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte según el género, los años de servicio, el nivel académico, su estado civil y asociación de trabajo.

H_3: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte según el género, los años de servicio, el nivel académico, su estado civil y asociación de trabajo.

H_4: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de desempeño que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte según el género, los años de servicio, el nivel académico, su estado civil y asociación de trabajo.

H_5: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del nivel de compromiso que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte según el género, los años de servicio, el nivel académico, su estado civil y asociación de trabajo.

Preguntas complementarias

Las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se desean encontrar con la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014). A continuación, se

presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de calidad de clima laboral autopercibido por los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte?

2. ¿Cuál es el grado de inteligencia emocional autopercibido por los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte?

3. ¿Cuál es el nivel de competencias laborales desarrolladas por los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte?

4. ¿Cuál es el grado de desempeño autopercibido por los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte?

5. ¿Cuál es el grado de compromiso que tienen los maestros profesionistas de la Unión Mexicana del Norte?

Objetivos de la investigación

Para la validación del modelo se establecieron los siguientes objetivos:

1. Construir un instrumento para medir cada una de las variables en estudio clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño laboral y compromiso organizacional.

2. Evaluar la bondad de ajuste entre los modelos empíricos y los modelos teóricos en los que se formulan relaciones lineales entre las variables clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño laboral y compromiso organizacional.

3. Evaluar cada una de las variables siguientes: clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño laboral y compromiso organizacional.

4. Hacer un aporte de información sobre el modelo y las variables a los administradores de la UMN en estudio.

Justificación

La justificación indica el porqué de la investigación, exponiendo sus razones y demostrando que el estudio es importante (Hernández Sampieri et al., 2014).

La sociedad del siglo XXI ha creado nuevas demandas y retos, tanto para la administración escolar como para los docentes. En las escuelas del siglo pasado, el éxito del profesor había estado vinculado primordialmente a los logros académicos de sus alumnos. Sin embargo, actualmente ya no es suficiente conseguir un buen rendimiento del alumnado. El éxito del profesorado queda también vinculado a desarrollar personas que logren la integración a la sociedad, con habilidades sociales y emocionales que les permitan afrontar los desafíos de la vida cotidiana. El sistema educativo está siendo partícipe de un proceso de transformación de los planes de estudio orientados hacia el desarrollo integral de la persona centrado en las competencias. La mayoría de los docentes está consciente de la importancia del desarrollo de las habilidades emocionales para alcanzar el desarrollo integral del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades. Para resolver las contradicciones y paradojas de la sociedad actual se necesita de una escuela saludable, competente, comprometida y feliz (Cabello, Ruiz Aranda y Fernández Berrocal, 2010).

El presente estudio es justificable, porque el incremento de emociones positivas en los maestros de las instituciones adventistas puede facilitar la creación de un clima laboral que favorezca el desarrollo de sus competencias por medio del aprendizaje,

que propicie la mejora de sus propias habilidades emocionales y que, a su vez, este desarrollo trascienda en su vida personal y desempeño laboral, creando la atmósfera óptima para el compromiso laboral.

Limitaciones

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. La aplicación del instrumento dependió de la autorización del departamento de Educación de la Unión Mexicana del Norte.

2. La aplicación del instrumento requirió de la ayuda de terceras personas.

3. Se consideró que los responsables tomaron en cuenta las recomendaciones acordadas.

4. No se pudo asegurar la creación de un ambiente adecuado durante la aplicación del instrumento.

5. Existen diversas culturas en los colegios pertenecientes a la Unión Mexicana del Norte donde se aplicó el instrumento.

6. No se pudieron documentar teóricamente todas las relaciones entre las variables del modelo completo.

Delimitaciones

A continuación, se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se desarrolló en el periodo escolar 2015-2016.

2. La investigación solo incluyó a los maestros de la Unión Mexicana del Norte.

3. Fue un estudio exploratorio de una muestra específica que examinó los datos

demográficos que se obtuvieron y se analizó la relación que existe entre las diferentes variables, de acuerdo con la pregunta de investigación y la convalidación del modelo.

4. El instrumento se aplicó solo a los maestros presenciales que asistieron a la sesión destinada para ello.

5. No se pretendió resolver los problemas detectados en la investigación.

Supuestos

A continuación, se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se considera que los encuestados respondieron el instrumento de acuerdo a su autopercepción y percepción sobre las diversas variables investigadas.

2. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.

3. Se consideró que hubo sinceridad en las respuestas de cada ítem proporcionadas por los maestros.

Trasfondo filosófico

White (2009) menciona que Dios creó al ser humano de forma única y le dio la facultad semejante a la de Él: la individualidad. Cada persona es un ente con distintos rasgos físicos, carácter y personalidad. Por ello, las relaciones humanas pueden tornarse complicadas ante distintas situaciones.

White (2007) señala que las emociones deben de ser controladas por la razón y la conciencia. Todo aquel que desee mantener buenas relaciones con sus semejantes deberá estar dotado de cierto grado de inteligencia emocional que le permita controlar sus emociones negativas y fomentar aquellas que son positivas. Así mismo, deberá procurar que el clima sea adecuado para que dicha relación prospere. Si,

además, siente el deseo de compartir con otros su fe y hacer un compromiso con la misión de Cristo, deberá esforzarse por superarse en todos los aspectos de su vida, capacitándose y mejorando aquellas competencias que le permitan lograr dicho objetivo. Aquellos que deseen compartir con otros el mensaje de Cristo, deberán poner especial énfasis en el desempeño de su vida espiritual, laboral y familiar para lograr el éxito de su misión.

Solís (2013) señala que se debe cultivar el intelecto, aun cuando este exprese de manera insuficiente la personalidad humana.

En el Salmo 111:10 se menciona que “El principio de la sabiduría es el temor a Jehová” y Jesús demostró interés por el estudio y el desarrollo del intelecto desde una edad temprana (Lucas 2:46, 47).

White (1971) establece que Jesús se enfocó en incitar el espíritu de investigación y desarrollo del intelecto en sus seguidores. Su enseñanza en parábolas con un lenguaje sencillo era muy popular, logrando con eso que fueran entendidas aun por los más analfabetas. Utilizaba metáforas relacionadas con la naturaleza o escenas de la vida que despertaban el interés por aprender más.

A la luz de las Sagradas Escrituras, el dominio propio es un fruto del Espíritu Santo, según Gálatas 5:22-23; por lo tanto, no se obtiene por esfuerzo personal, sino por medio del Espíritu Santo. Si no existe autocontrol en las personas en cuanto a sentimientos, apetitos e impulsos, los controlarán a ellos mismos.

En la vida diaria, el control propio no aleja de la batalla al individuo, sino que lo pone del lado del vencedor (Filipenses 4:13, Colosenses 3:1-10).

Así como Cristo Jesús declaró en el Getsemaní su total deseo de sujetarse a la

voluntad de su Padre, así mismo el cristiano debe elegir sujetar los actos, deseos y emociones para hacer su voluntad en todos los ámbitos del diario vivir. Cristo dará la victoria al decidir cada día obedecer a Dios y ser útil a los demás.

También se percibe que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

Jesús preparó el clima adecuado para la obra de sus discípulos.

> Por todo el campo de labor de Cristo, había almas despertadas que comprendían ahora su necesidad y tenían hambre y sed de la verdad. Había llegado el tiempo en que debían mandarse las nuevas de su amor a esas almas anhelantes. A todas estas, debían ir los discípulos como representantes de Cristo. Los creyentes habían de ser inducidos a mirarlos como maestros divinamente designados y cuando el Salvador les fuese quitado, no quedarían sin instructores. (White, 1955, p. 355)

White (1975) afirma que Cristo está dispuesto a capacitar a todo aquel que hace su obra con todo el corazón y sigue aprendiendo, de tal manera que pueda trabajar para Él.

> Como el Padre comisionó a Jesús, Cristo comisionó a sus discípulos. Por medio del Espíritu, el Padre invistió a Cristo con poder divino. Por medio del Espíritu, Jesús invistió a sus discípulos con poder divino para sus tareas terrenales. Ningún seguidor debería sentir temor de que Cristo le está dando menos. Él da cada habilidad, fortaleza, capacidad y talento que sean necesarios. (Solís, 2013, p.140)

Romanos 12: 6-11 señala que Dios ha dado a todo individuo diferentes capacidades. Jesús procuró capacitar a sus discípulos para el liderazgo espiritual. La edificación de un equipo de trabajo comienza con un efectivo reclutamiento y este comienza con oración (Hechos 1:15-26).

Chewning (1995) enfatiza que Cristo ha prometido que el Espíritu Santo permanecerá con sus hijos, enseñando y guiando en todo desempeño cuando esté en armonía con su palabra y voluntad (Lucas 11:13; Juan 14:15-17; 14:25-26; 16:13-14).

Cristo decidió capacitar a los discípulos que había elegido porque sabía que

ellos estaban dispuestos a servir, motivados a ser mejores cada día y a adquirir nuevas competencias para su desarrollo, reconociendo que, no solo dependían de sus habilidades propias, sino de la provisión divina que obtendrían de su relación con Él. Los capacitó, les dio poder y autoridad, les encomendó una misión y los envió a predicar y sanar almas por medio del Espíritu Santo (Solís, 2013).

En Mateo 13:1-30 se menciona que Jesús invitó a sus discípulos a autoevaluar su desempeño, a mirarse en el espejo de su alma y a evaluar sus tendencias materialistas analizando sus problemáticas mundanas, de tal manera que pudieran reflexionar y elegir un estilo de vida integral.

Solís (2013) señala que las parábolas de Cristo sugieren que no todos estaban igualmente capacitados. Algunos reciben cinco talentos, otros dos y otros uno. Por lo tanto, responsabilizar a las personas que tienen dos talentos, de tareas que requieren cinco, es injusto tanto para el trabajador como para la organización. De igual forma, asignar tareas que requieren dos talentos a una persona que tiene cinco, es irresponsable, ya que la persona no percibirá desafíos. Así mismo, Cristo alineó a sus discípulos de acuerdo con las habilidades dadas a ellos por designio de la soberanía de Dios. A ninguno se le exigía que hiciera algo mejor de lo que le permitían las capacidades que Dios les había brindado.

Jesús incorporó las Sagradas Escrituras en su metodología para hacer discípulos, así como en su diario vivir. Él tenía amplio conocimiento de la Palabra de Dios y hacía referencia a ella ante cualquier circunstancia que se le presentaba (Mateo 21:42; 22:44), como ocurrió cuando Satanás lo desafió en el desierto. Es muy probable que Jesús no tenía los rollos a su disposición durante su paso por el desierto. Sin embargo,

dio evidencia de su gran conocimiento al salir victorioso de esa gran prueba. Durante su ministerio, Jesús puso gran énfasis en los escritos. Nunca cuestionó la veracidad, autoridad o autenticidad de un solo texto. Así mismo, todo profesionista, en el ejercicio de su desempeño profesional, debiera tener la certeza de que puede resolver cualquier problemática creando un clima adecuado, haciendo uso de las Sagradas Escrituras, aunque otros lo cuestionen. Cuando tenga que decidir entre lo correcto y lo incorrecto, su principal argumento debiera estar basado en la Biblia. Es ahí donde la Biblia toma gran relevancia para ser estudiada a la par de las ciencias.

En Mateo 21:18-22 se encuentra la parábola de la higuera, la cual al ver Jesús que no daba frutos, la maldijo y se secó. Así como la higuera, el ser humano ha sido dotado por Dios de grandes privilegios, dones y bendiciones, por lo tanto, Dios espera los resultados correspondientes, deseando que se confíe en Él y que por medio de la oración se expongan las necesidades.

Ward (1996) señala que el objetivo del trabajo humano fluye naturalmente desde su rol en la creación. El hombre fue creado para que, por medio de su desempeño laboral, agrade a su Creador. Dicho autor establece también, que existe una relación entre los siguientes versículos: “Siervos, obedeced en todo a vuestros amos terrenales, no sirviendo al ojo, como los que quieren agradar a los hombres, sino con corazón sincero, temiendo a Dios” (Colosenses 3:22) e “Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres” (Colosenses 3:23).

En Proverbios 16:3 y Efesios 6:6 se enfatiza que se debe encomendar el trabajo al Señor y reitera que el desempeño debe ser como para el Señor, no sirviendo como los que quieren agradar a los hombres, sino como siervos de Cristo, de corazón

haciendo la voluntad de Dios.

Pablo dice: “Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad” (2 Timoteo 2:15). “Toda la Escritura es inspirada por Dios y útil para enseñar, para redargüir, para corregir, para instruir en justicia, a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra” (2 Timoteo 3:16, 17).

En Ester 8:15-17, se encuentra un testimonio del verdadero compromiso que Mardoqueo sentía hacia el pueblo de Dios. Durante muchos años soportó la maldad de Amaán, arriesgando su vida para liberar al pueblo judío. Así reafirmó su compromiso a largo plazo con Dios. Además, motivó a Ester a sentir ese mismo compromiso, logrando así el logro de su principal objetivo, la salvación de su pueblo. Este compromiso trajo recompensas, ya que fue llevado a la presencia del rey vistiendo ropas reales.

> Los discípulos sentían su necesidad espiritual y clamaban al Señor por la santa unción que los habría de hacer idóneos para la obra de salvar almas. No pedían una bendición para sí. Estaban abrumados por la preocupación de salvar almas. Comprendían que el evangelio habría de proclamarse al mundo y demandaban el poder que Cristo había prometido. (White, 1957, p.30)

De esta forma, ellos reconocían el gran compromiso que tenían de llevar el evangelio a otros.

Las Sagradas Escrituras señalan que todo compromiso tendrá su recompensa. Jesús desea que los obreros estén comprometidos con su misión. Josué demostró tal compromiso en el momento en el que se le llamó a formar parte del ejército que tenía la gran tarea de entrar en la tierra prometida. Así mismo, volvió a dar muestra de su compromiso al momento de elegir a quien serviría, cuando declaró: “Pero yo y mi casa serviremos a Jehová” (Josué 24:15).

“El Señor necesita hombres que piensen más en cumplir su deber que en recibir la recompensa, hombres más solícitos por los principios que por su propio progreso” (White, 1959, p. 378).

“Ahora Dios nos ha preparado para que anunciemos a todos, nuestro nuevo compromiso con él. Este nuevo compromiso no se apoya en la ley, sino en el Espíritu de Dios” (2 Corintios 3:6).

Cristo vino a este mundo a traer esperanza a la humanidad. Solo por medio del sacrificio de Cristo, la humanidad puede encontrar libertad del pecado, el perdón y la esperanza de la restauración a su condición inicial. Dios llama a todos los creyentes a comprometerse siendo embajadores y comunicadores de la redención divina a los que están esclavizados por el pecado. Cristo es el ejemplo a seguir, el Líder, el Guía y principal Capacitador para todos aquellos que deseen aceptar la gran comisión de traer seguidores a sus pies (Mateo 28:19).

Organización del estudio

La presente investigación se estructuró en cinco capítulos.

El Capítulo I incluye los antecedentes del problema, la relación entre las variables, las investigaciones realizadas, el planteamiento del problema, la declaración del problema, la definición de términos, las hipótesis de investigación, las preguntas de investigación, los objetivos de la investigación, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos y el trasfondo filosófico.

El Capítulo II presenta una amplia revisión de la literatura concerniente al clima laboral, la inteligencia emocional, las competencias laborales, el desempeño laboral y el compromiso organizacional.

El Capítulo III describe puntualmente la metodología, el tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la validez, la confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección y el análisis de datos.

El Capítulo IV muestra los resultados obtenidos, la descripción de la población y muestra, el comportamiento de las variables, la validación de los instrumentos, las pruebas de hipótesis, el análisis del modelo principal, el análisis del modelo alternativo, así como los análisis adicionales y resultados cualitativos.

En último lugar, el Capítulo V presenta un sumario del estudio, discute los resultados, muestra las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

Este estudio tiene como objetivo explorar la relación de causalidad entre el clima laboral, la inteligencia emocional, las competencias laborales genéricas, el desempeño laboral y el compromiso, según un modelo teórico específico, con maestros del corporativo educativo adventista de la Unión Mexicana del Norte.

La revisión de la literatura implica detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar el problema de la investigación (Hernández Sampieri et al., 2014).

En el presente capítulo se presenta un aporte teórico sobre las siguientes variables latentes: clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso. En primer lugar, se analizan las variables en forma individual. En segundo lugar, se describen algunas relaciones que existen entre los diferentes constructos. En tercer lugar, se hace referencia a investigaciones realizadas sobre los diferentes constructos y algunas relaciones entre ellos.

Inteligencia emocional

En esta sección se analiza el constructo inteligencia emocional, presentando el concepto, la importancia y las dimensiones.

Conceptos

Chopra y Kanji (2010) mencionan que para poder definir la inteligencia emocional primeramente se deben definir los dos términos de los cuales está compuesta, los cuales son inteligencia y emociones.

Según el diccionario de la Real Academia Española (2014), la palabra inteligencia proviene del latín i*ntelligentia,* de *inter* “entre” y *legere,* “leer, escoger”. La define como la capacidad de entender o comprender, como la capacidad para resolver problemas, como el conocimiento, comprensión o acto de entender.

Gottfredson (1997) define la inteligencia como la habilidad mental que incluye, en sí misma, varias habilidades que ayudan a comprender el entorno.

Spearman (1904, citado en Gardner, 1993) sustenta que la inteligencia es la capacidad de crear información nueva a partir de la información que recibe el ser humano del exterior, o bien, que se tiene en la memoria. La inteligencia es la capacidad para resolver problemas cotidianos para generar nuevos problemas, para resolver y crear productos u ofrecer servicios valiosos dentro del propio ámbito cultural.

Hernández y Rodríguez (2011) sostiene que la emoción es el factor impulsor del ánimo de una persona y un equipo de trabajo; la define como el estado de ánimo que afecta los sentidos, ideas o recuerdos que se reflejan en los gestos, actitudes y otras formas de expresión que contagian a los demás.

Mayer, Roberts y Barsade (citados en Zarate y Matviuk, 2010) definen las emociones como respuestas a cambios en el entorno que implican recordar experiencias subjetivas específicas e impulsar conocimientos principales como preparación ante ciertas reacciones.

La emoción, según Gómez y Gutiérrez (2005), es una predisposición a actuar. Es lo que hace que una persona reaccione, se acerque o se aleje de una determinada circunstancia.

Para Pérez Pámies (1998), la emoción es la integración de factores objetivos y subjetivos mediada por el sistema nervioso y los sistemas hormonales, generando una experiencia afectiva que generalmente provoca una conducta expresiva.

Por su parte, Mayer y Salovey (1997), en su modelo de inteligencia emocional, la definen como la capacidad de asimilar la información emocional con exactitud y eficacia, incluyéndose la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones.

Urcola Tellería (2010) define a la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades, comportamiento y cualidades personales que permiten a un profesional desempeñarse con eficacia en el entorno laboral, controlando sus propias emociones y las que se crean en su ámbito laboral.

Tipos de inteligencia

Para Vitor (1997), existen dos tipos de inteligencias: la intrapersonal y la interpersonal. La primera permite al ser humano entenderse a sí mismo. No está asociada con ninguna actividad concreta, sino a la posibilidad de acceder a la propia vida interior. Sus competencias intelectuales básicas son las siguientes: (a) reconocer sus propios estados de ánimo y sentimientos, (b) manejar las emociones, intereses y capacidades propias y (c) formar un modelo preciso y verídico del individuo mismo, así como utilizar dicho modelo para desenvolverse de manera eficiente en la vida. La segunda,

identifica y establece distinciones entre los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones de las personas que se encuentran alrededor. Posee las siguientes competencias intelectuales básicas: (a) evaluar adecuadamente las emociones, intenciones y capacidades de los demás y (b) actuar correctamente según las normas establecidas.

Gardner (citado en Espíndola Castro y Espíndola Castro, 2005) define ocho tipos de inteligencias básicas, las cuales se mencionan a continuación: (a) verbal-lingüística, (b) lógico-matemática, (c) espacial, (d) corporal-cinética, (e) musical, (f) interpersonal, (g) intrapersonal, (h) naturalista e (i) espiritual. Además, señala que estas inteligencias están interrelacionadas y son usadas según la situación, afirmando que los individuos poseen todas estas inteligencias, pero desarrolladas en distinta proporción.

Por su parte, Sternberg (citado en Gerrig y Zimbardo, 2005) enfatiza la importancia de los procesos cognitivos en la solución de problemas como parte de su teoría más general de la inteligencia. Propone tres tipos de inteligencia: (a) analítica, (b) creativa y (c) práctica.

Importancia

Portugá y Cruz (1999) sostienen que, en el individuo, una mejoría en la inteligencia emocional traerá los siguientes beneficios: (a) mejor habilidad de solución de problemas, (b) mayor tolerancia a la frustración (personas menos agresivas), (c) disminución de la ansiedad y un mejor manejo del estrés, (d) habilidades sociales asertivas (incremento de la habilidad de trabajo en equipo) y (e) reflexión antes de actuar (mejor manejo del impulso).

Byron (2001, citado por Palomera, Fernández y Bracket, 2008) señala que la

capacitación en competencias emocionales de los profesores ha demostrado su efectividad no solo en el aumento de su propia competencia emocional sino también en la predicción de una transición del rol de estudiante a la vida profesional.

Para Palomera, Fernández y Brackett (2008), la formación en competencias emocionales es necesaria para que, tanto los niños (futuros adultos) como el profesorado, puedan adaptarse con éxito. No es sólo importante de cara a poder desarrollar dichas competencias en los estudiantes o a prevenir desajustes en la salud mental del profesorado, sino también para crear entornos favorecedores de aprendizaje.

Las emociones positivas de los profesores pueden aumentar el bienestar docente y también el ajuste de sus alumnos (Birch y Ladd, 1996).

Según Dueñas Buey (2002), cuando el profesor sabe educar emocionalmente, los alumnos disfrutarán más en la escuela, formarán más fácilmente su propia autoestima, demostrarán un mejor rendimiento académico y un incremento de la creatividad, manifestándose en ellos las cualidades humanas del maestro, reflejándose una disminución de los problemas relacionados con la disciplina y un ambiente escolar menos agresivo. En el contexto escolar, los educadores son los principales líderes emocionales de sus alumnos. La capacidad del profesor para captar, comprender y regular las emociones de sus alumnos es el mejor índice del equilibrio emocional de su clase.

Mearns y Cain (2003) observaron que un grupo de profesores estadounidenses, tanto de secundaria como de primaria, con altas expectativas sobre el control de sus emociones negativas, afrontaban las situaciones laborales estresantes, experimentaban menos consecuencias negativas del estrés y tenían mejores puntuaciones en su realización personal por el trabajo.

Dimensiones

Según Goleman (1996), la inteligencia emocional está constituida por las siguientes cinco dimensiones: (a) autoconocimiento, (b) autorregulación, (c) motivación, (d) empatía y (e) las habilidades sociales. Estas, a su vez, están estructuradas por aptitudes emocionales.

Según Gómez y Gutiérrez (2005), la inteligencia emocional consta de cinco componentes prácticos que todo individuo debería poseer para poder hacer un buen manejo de sus emociones, las cuales son las siguientes: (a) conocimiento de las propias emociones, (b) manejo de emociones, (c) automotivación, (d) empatía y (e) manejo de relaciones.

Bar-On (2006) señala que la inteligencia emocional se caracteriza por un conjunto de aptitudes, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad para lograr el éxito en el manejo de las exigencias y presiones del entorno. Así mismo, presenta cinco grupos que los llama componentes factoriales, los cuales son los siguientes: (a) intrapersonal, (b) interpersonal, (c) adaptabilidad, (d) manejo del estrés y (e) estado de ánimo y motivación.

Furnham y Petrides (2001) afirman que la inteligencia emocional está compuesta por 15 dimensiones socioemocionales, que se mencionan a continuación: (a) satisfacción vital o felicidad, (b) optimismo, (c) autoestima, (d) automotivación, (e) regulación emocional intrapersonal o autorregulación emocional, (f) regulación emocional interpersonal, (g) baja impulsividad, (h) manejo del estrés, (i) competencia social, (j) asertividad, (k) habilidades de relación, (l) expresión emocional, (m) percepción emocional (en uno mismo y en los demás), (n) empatía y (o) adaptabilidad.

Para Alterio y Pérez (2001), la inteligencia emocional comprende cinco áreas fundamentales de habilidades: (a) autoconocimiento emocional, (b) control emocional, (c) automotivación, (d) reconocimiento de las emociones ajenas y (e) habilidad para las relaciones interpersonales.

Clima laboral

El clima organizacional es un tema que se proyectó en la década de los sesenta junto con el surgimiento del desarrollo organizacional y del estudio de la teoría de sistemas en el entorno de las organizaciones. La relación sistema–ambiente, proporcionada por la teoría de los sistemas abiertos originaria de la teoría general de sistemas, ingresa con gran fuerza a la teoría organizacional en los años sesenta. La propuesta de ver a los sistemas organizacionales en relación con su entorno ambiental se encuentra relacionada con la teoría de las organizaciones que buscaba superar las perspectivas mecanicistas de algunos enfoques y reduccionista de los otros. Por otra parte, las perspectivas de la escuela clásica, habían encontrado ásperas críticas provenientes de enfoques de corte psicológico–social, que tenían su origen en la escuela de las relaciones rumanas (Rodríguez, 1999).

Conceptos

Hellriegel y Slocum (1974) definen el clima como el conjunto de atributos que pueden ser percibidos en una organización particular y que pueden ser influidos por la forma en que la organización interacciona con sus miembros y su entorno.

Brunet (2004) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de la psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este

concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

Seisdedos (1996) señala que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que el individuo tiene de la organización, un reflejo de la interacción entre ambos, argumentando que la importancia de este radica en cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben los demás. Por lo tanto, es más un factor individual que organizacional.

Silva (1996) señala que el clima organizacional (a) es externo al individuo, (b) es diferente a las percepciones del sujeto, (c) existe en la organización, (d) se puede medir y (e) es distinto a la cultura organizacional.

Waters (citado en Dessler, 1998) señala que el clima se compone de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en relación a estructura, autonomía, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo.

Según Goncalves (2001), el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden separarse en términos de estructura organizacional, tamaño de la organización, formas de comunicación y estilos de liderazgo directivo, entre otros.

Domínguez Aguirre, Sánchez Garza y Torres Hernández (2010) señalan que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que los individuos tienen de su ambiente y que manifiestan la interacción entre los rasgos personales del individuo y el de la organización.

Chiavenato (2011) señala que el clima organizacional es una propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización.

Para Anzola (2003), el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones que los individuos tienen con respecto a su organización y que influyen en la conducta de los trabajadores, variando de una organización a otra.

En la actualidad existen diversos conceptos de clima, como organizacional, laboral y social, que, en términos generales, pueden referirse a lo mismo, ya que son constructos que se componen de diversas variables como actitudes, valores, prácticas y percepciones que definen a los miembros de una determinada organización (Gil y Alcover de la Hera, 2003).

Méndez Álvarez (2006) define al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, causado y percibido por la persona de acuerdo al entorno en que se encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, que orientan su creencia, apreciación, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y desempeño en el trabajo.

Baguer (2010) refiere que el clima organizacional es el ambiente humano en el que los trabajadores desarrollan sus actividades dentro de una organización.

Reichers y Schneider (citados en Alcover de la Hera, Moriano León, Osca Segovia y Topa Cantisano, 2012) establecen que el clima organizacional está constituido por las percepciones compartidas por los miembros de una organización referente a las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales que representan a las metas organizacionales, así como los medios apropiados para alcanzarlas.

Tipos de clima laboral

Brunet (2004) señala que, dentro del clima organizacional, existen dos grandes corrientes teóricas de pensamiento: la escuela Gestalt y la escuela funcionalista.

1. Escuela Gestalt. Su enfoque es en la percepción; esta corriente contribuye con dos principios de la percepción del individuo: (a) percibir el orden de las cosas tal y como existen en el mundo y (b) establecer un nuevo orden mediante un proceso de integración. Según esta escuela, los sujetos perciben el mundo que los rodea basándose en criterios observados e inferidos y se desenvuelven según la forma en que ven el mundo. De esta manera, la percepción del ambiente de trabajo y del entorno es lo que influye en el comportamiento de los individuos.

2. Escuela funcionalista. En esta escuela, el clima que percibe el individuo influye sobre su pensamiento y comportamiento, haciendo énfasis en que las diferencias individuales son un elemento importante en la adaptación del individuo a su entorno. La diferencia entre ambas escuelas es que la escuela del Gestalt sostiene que el individuo obligadamente se adapta a su medio, en cambio la escuela funcional presenta el argumento de que las diferencias individuales permiten que el individuo interaccione con su medio y participe en el desarrollo del clima.

En la bibliografía reciente se debate entre dos tipos de climas: el psicológico, que se estudia a nivel individual, y el organizacional, que se enfoca en el estudio del clima en las organizaciones. Ambos son considerados fenómenos multidimensionales que refieren las apreciaciones que el empleado tiene en su experiencia personal dentro de una organización (Chiang Vega, Martín Rodrigo y Núñez Partido, 2010).

Schneider y Reichers (citados en Gan y Berbel, 2007) plantean la hipótesis de que en una organización existen diferentes climas. Señalan como los más relevantes a los siguientes: (a) clima de seguridad y prevención, (b) clima de comunicación, (c) clima de relación empresa-sindicato y (d) clima de creatividad e innovación.

Reddin (2004) establece que existen cuatro tipos básicos de clima organizacional: (a) con orientación al control (basado en sistemas), (b) con orientación al desarrollo de la libertad profesional (basado en la confianza a la gente), (c) con orientación a la productividad y el rendimiento (basado en la optimización continua de los procesos de producción) y (d) con orientación al desafío (basado en la colaboración en equipo).

De acuerdo con Likert (citado en Sverdlik, Clifton, Du Brin y Sisk, 1991), existen cuatro sistemas diferentes que pueden ser usados por el gerente o supervisor. Cada uno de ellos produce un tipo distinto de clima organizacional, en el cual se observa el siguiente orden: (a) explotador-autoritario, cuando los gerentes tienen poca confianza en los subordinados y rara vez los involucran en el proceso de tomar decisiones; (b) benevolente-autoritario, cuando los gerentes dan órdenes, pero los empleados tienen alguna libertad para hacer comentarios sobre las mismas; (c) consultivo, cuando los gerentes de la organización fijan metas y dan órdenes generales después de discutirlas con los subordinados, a quienes se les permite tomar sus propias decisiones; y (d) participativo, cuando la gerencia tiene confianza completa en los subordinados. La toma de decisiones está altamente descentralizada.

Importancia

Rosen y Berger (1993) consideran que crear un clima amable es un desafío para los hombres de negocios, ya que es de vital importancia que el personal se pueda sentir bien con lo que hace, dignificado y recompensado por su tarea y no solo por medio de un desarrollo profesional y financiero, sino también creando las condiciones para el desarrollo espiritual y el crecimiento personal.

El interés por el estudio del clima laboral está basado en la importancia del papel que considera estar jugando todo el sistema que conforman los individuos de la organización sobre sus percepciones y, por ende, en el modo en que su organización se desarrolla (Navarro y García Santillán, 2007).

Para Fernández Aguerre (2007), los efectos del clima organizacional en las escuelas son múltiples, pues se ha hallado que el clima repercute en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos y la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, entre otros.

Para Soto (2007), el análisis del clima proporciona realimentación sobre los procesos que afectan el comportamiento organizacional y permite crear planes de mejoramiento orientados al cambio de actitudes y conductas de los individuos por medio de la mejora de los factores especificados, con el fin de elevar los niveles de motivación y rendimiento profesional.

Así mismo, Chiang Vega, Núñez Partido et al. (2010) sostienen que el estudio del clima organizacional aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa.

Domínguez Aguirre et al. (2010) afirman que, siendo el clima una situación que se genera en la institución, se puede intervenir sobre él, asegurando que no solamente es el conocimiento de este el que ayuda a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales.

Olaz Capitán (2009) plantea un modelo de clima organizacional basado en la gestión por competencias cuyo princial objetivo es analizar de qué manera la organización,

puede participar en la mejoría del clima organizacional deseado. Este modelo agrupa a las competencias en dos bloques relacionadas entre sí: (a) las individuales (iniciativa, flexibilidad, proactividad, adaptabilidad, liderazgo, análisis de problemas y toma de decisiones) y (b) las grupales (comunicación efectiva, trabajo en equipo, negociación y motivación intergrupal).

Barrios Casas y Paravic Klijn (2006) señalan que la calidad de un clima organizacional positivo es indispensable para integrar un sistema que promueve una buena salud, recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal de los empleados.

Para Gan y Berbel (2007) el estudio del clima en las organizaciones es importante porque (a) es un reflejo nítido de la empresa, (b) permite conocer la vida laboral dentro de las organizaciones, (c) influye en el grado de compromiso y de identificación de los miembros de la organización, (d) impacta en las actitudes de los miembros de la organización, influyendo en sus comportamientos y actitudes y (e) influye en la comunicación, la motivación, la toma de decisiones y la solución de problemas.

Casales, Ortega Malagón y Romillo Rodríguez (2000) sostienen que la importancia del clima organizacional se debe a que tiene influencia en la manera en que las personas integran a la organización su forma de hacer, sentir, pensar y, en consecuencia, en el modo en el cual se desenvuelven en la organización.

Dimensiones

Rousseau (1988) define los factores o dimensiones del clima laboral como la descripción de situaciones que resultan reveladoras desde el punto de vista psicológico.

Halpin y Croft (1962), en su instrumento Organizational Climate Description

Questionnaire (OCDQ) para el análisis del clima organizacional en las escuelas, proponen las siguientes ocho dimensiones del clima escolar: (a) falta de compromiso docente, (b) interrupciones en el trabajo docente, (c) espíritu de satisfacción docente, (d) relaciones positivas entre docentes, (e) involucramiento del director, (f) énfasis en los resultados del director, (g) confianza del director y (h) respeto del director.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) señalan que existen seis dimensiones comunes del clima organizacional: (a) autonomía individual, (b) grado de estructuración impuesta sobre la situación, (c) orientación a la recompensa, (d) consideración, (e) cordialidad y (f) apoyo.

Moos e Insel (1974) plantea diez dimensiones para definir el clima organizacional: (a) compromiso, (b) cohesión, (c) apoyo, (d) autonomía, (e) organización, (f) presión, (g) claridad, (h) control, (i) innovación y (j) comodidad.

Litwin y Stinger (1978) proponen las nueve siguientes dimensiones que explican el clima organizacional: (a) estructura, (b) responsabilidad, (c) recompensa, (d) desafío, (e) relaciones, (f) cooperación, (g) estándares, (h) conflictos e (i) identidad.

Likert (citado en Brunet, 2004) mide la percepción del clima en función de las siguientes ocho dimensiones: (a) métodos de mando (estilo de liderazgo para influir en los empleados), (b) fuerzas motivacionales (los procedimientos para motivar a los empleados y responder a sus necesidades), (c) procesos de comunicación (la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos), (d) influencia e interacción (interacción superior-subordinado para establecer los objetivos de la organización), (e) toma de decisiones (información para la toma de decisiones así como el reparto de funciones), (f) procesos de planeación

(sistema de fijación de objetivos o directrices), (g) procesos de control (ejercicio y distribución del control entre las instancias organizacionales) y (h) objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento (la planeación así como la formación deseada).

Moos (2008) replantea las 10 dimensiones desarrolladas inicialmente en 1974, organizándolas en tres dimensiones que integran 10 factores o subescalas, de la siguiente manera: (a) relaciones (implicación y cohesión), (b) autorealización (apoyo, autonomía, organización y presión) y (c) estabilidad (claridad, control, innovación y confort).

Toro (2008) dimensiona el clima organizacional en nueve factores: (a) trato interpersonal, (b) apoyo del jefe, (c) sentido de pertenencia, (d) retribución, (e) disponibilidad de recursos, (f) estabilidad, (g) claridad organizacional, (h) coherencia e (i) trabajo en equipo.

Competencias laborales genéricas

En esta sección se analiza el constructo competencias laborales genéricas, presentando conceptos, importancia y dimensiones.

Conceptos

Según Carazo (1999), las competencias son “conjuntos estabilizados de saberes, conductas tipo, procedimientos estándar y tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje” (p. 8).

El diccionario de la Real Academia Española (2014) define la competencia como la pericia, la aptitud y la idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Hellriegel (2009) define las competencias como la combinación de conocimientos,

habilidades, comportamientos y actitudes que favorecen la efectividad personal. Es la capacidad de activar y aplicar fielmente, en un entorno laboral, recursos propios como habilidades, conocimientos y actitudes para producir un resultado esperado.

Epstein y Hundert (2002, citados en Gutiérrez Martínez, 2005) establecen que la competencia profesional “es el uso habitual y juicioso de comunicación, conocimiento, habilidades técnicas, razonamiento clínico, emociones, valores y reflexión en la práctica laboral cotidiana para el beneficio del individuo y la comunidad a los que está ofreciendo un servicio” (p. 255).

Las competencias se construyen de conocimientos adquiridos significativos y útiles para el desempeño productivo en condiciones reales de trabajo, obtenidos por medio de la institución y mediante el aprendizaje por experiencia en condiciones específicas de trabajo (Gutiérrez, 2006).

Para Woodruffe (1996), las competencias son un comportamiento que el individuo manifiesta en el desempeño competente de sus funciones de trabajo y que puede ser observado y medido directamente. Mientras que Kurz y Bartram (2002) las definen como el conjunto de capacidades, actividades, procesos y respuestas que facultan a ciertas personas para ser más eficientes que otros en determinadas exigencias laborales.

Alles (2000) define las competencias laborales como la combinación integradora de conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a un desempeño apropiado y oportuno en diversos contextos.

Para Marelli (2000), la competencia es una capacidad laboral, medible y necesaria para desempeñarse eficazmente, así como para generar los resultados que la organización desea. Señala, además, que está integrada por conocimientos, habilidades,

destrezas y comportamientos que los individuos deben evidenciar con miras al alcance de los objetivos organizacionales.

Las competencias genéricas, según Yániz Álvarez y Villardón Gallego (2006), son las siguientes: (a) las que constituyen una parte fundamental del perfil profesional y del perfil formativo de todas o de la mayoría de las titulaciones y (b) las que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas, conocimientos instrumentales y actitudes de gran valor para la sociedad del conocimiento.

Las competencias genéricas presentan las siguientes características: (a) son multifuncionales, (b) se necesitan en un rango de diferentes e importantes demandas cotidianas, profesionales y para la vida social, (c) son transversales a diferentes campos sociales, (d) no son sólo relevantes para el ámbito académico y profesional sino también en el modo más generalizado, para desarrollar un sentido de bienestar personal, (e) se refieren a un orden superior de complejidad mental, (f) deben favorecer el desarrollo de los niveles de pensamiento intelectual de orden superior, así como impulsar el crecimiento y desarrollo de las actitudes y valores más elevados posibles, (g) asumen una autonomía mental que implica un enfoque activo y reflexivo ante la vida y (h) son multidimensionales (Villa Sanchez y Poblete Ruiz, 2007).

Tipos de competencias

Sánchez R., Martínez M. y Marrero F. (2004) señalan que se pueden detectar más de 40 calificativos o especificaciones de competencias que pueden ser ordenadas según diferentes criterios, ya sea para definirlas en torno de su ámbito de aplicación o para utilizarlas en el diseño curricular.

Martens (1996) las clasifica en competencias generales y específicas.

Por su parte, Angulo, Barquín y Pérez Gómez (1999) clasifican las competencias en (a) simples y complejas, (b) poseídas y desarrollables y (c) técnicas.

Boyatzis (1982) las clasifica en (a) competencias de gestión, (b) de acción por objetivos, (c) de liderazgo, (d) de gestión de recursos humanos y (e) de conocimiento específico. Velando (1997) clasifica las competencias en (a) competencias de acción, (b) de ayuda, (c) de servicio, (d) de influencia, (e) directivas, (f) de solución de problemas y (g) de eficacia personal.

Respecto a la clasificación de Levy-Leboyer (2003), se encuentran las siguientes: (a) genéricas, (b) supracompetencias, (c) intelectuales, (d) interpersonales, (e) de adaptabilidad y (f) de orientación a resultados.

Por otro lado, Jolis (citado en Sánchez et al., 2004) clasifica las competencias en (a) teóricas, (b) prácticas, (c) sociales y (d) de conocimiento.

Gómez Gras, Galiana Lapera, García Miguel, Cascarilla Fernández y Romero Marin (2006) clasifican las competencias en (a) específicas y (b) genéricas. Las específicas son aquellas que se relacionan de forma específica con el puesto de trabajo, mientras que las genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas comunes a la mayoría de profesiones y que se relacionan con el ejercicio integral de las aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos y valores adquiridos.

Así mismo, Domínguez Fernández (2004) señala que competencia genérica es la descripción del rol o roles esenciales reconocidos en la figura profesional en forma de objetivos de formación. Están relacionadas con los comportamientos y actitudes comunes en las labores de diferentes ámbitos.

Importancia

Fernández López (2005) sostiene que el modelo de gestión por competencias surge para dar apoyo al proceso de globalización de los mercados, las nuevas tecnologías y el aumento de la competitividad, haciendo la diferencia entre las empresas de éxito y enfocándose en la calidad y la disposición de su recurso humano.

Villa Andrada et al. (2004) señalan que el sistema de competencias fue adoptado por las empresas con la finalidad de competir de manera eficaz en el mercado al que pertenecen, permitiéndoles detectar, adquirir, potenciar y desarrollar las competencias que dan valor agregado a la organización y que logran la diferenciación en su sector.

Larumbe Andueza (2014) reconoce que un enfoque por competencias en las empresas proporciona las siguientes ventajas: (a) permite conocer las competencias que deben tener los profesionales para el cumplimiento de su misión, (b) facilita la inserción a los puestos de trabajo, (c) mejora la motivación de los profesionales, (d) optimiza el valor que cada uno de los profesionales aporta a la organización y (e) identifica los puntos débiles permitiendo intervenciones de mejoras.

Dimensiones

Aubert y Gilbert (citados en Corominas, 2006) distinguen las siguientes cuatro categorías para las competencias genéricas: (a) de orden intelectual: generar ideas nuevas, aplicar ideas existentes a nuevas situaciones, etc.; (b) de orden interpersonal: comprender las necesidades de los otros, persuadir, confiar en los demás; (c) de orden empresarial: establecer objetivos, trabajar autónomamente, esforzarse para mejorar la eficacia, etc.; y (d) de orden madurativo: cuidar la apariencia, adaptar los comportamientos a las situaciones, controlar comportamientos impulsivos, etc.

Jones (2000) agrupa las competencias genéricas en cuatro apartados: (a) competencias básicas: lectura, escritura, matemáticas, escuchar y hablar; (b) competencias de pensamiento: pensamiento creativo, solución de problemas, toma de conciencia, toma de decisiones y visualización; (c) competencias de relación con personas: relación social, negociación, liderazgo, trabajo en equipo y comprensión de la diversidad cultural; y (d) cualidades personales: autoestima, autogestión, responsabilidad.

La Universidad de Cambridge (2011) establece cuatro categorías de competencias transferibles o genéricas para sus estudiantes, que se presentan a continuación: (a) competencias intelectuales (análisis, síntesis, valoración crítica, solución de problemas, etc.); (b) competencias de comunicación oral y escrita; (c) competencias de organización (trabajar independientemente, iniciativa, gestión del tiempo, etc.); y (d) competencias interpersonales (trabajar con otros, motivarlos, flexibilidad, adaptación, etc.).

El Proyecto Tuning (2007) clasifica las competencias transversales o genéricas en instrumentales, interpersonales y sistémicas, que se detallan a continuación:

1. Competencias instrumentales: Son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales. Por lo tanto, estas competencias constituyen las capacidades y la formación del graduado con (a) conocimientos básicos generales y de la profesión, (b) capacidad de análisis y síntesis, (c) capacidad para organizar y planificar, (d) resolución de problemas, (e) capacidad para tomar decisiones, (f) comunicación oral y escrita en la propia lengua, (g) conocimiento de

una segunda lengua, (h) habilidades básicas para el manejo del ordenador, (i) habilidades para la gestión de la información y (j) experiencia profesional.

2. Competencias interpersonales: Se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos colectivos, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares como (a) capacidad de crítica y autocrítica, (b) trabajo en equipo, (c) habilidades interpersonales, (d) trabajo en equipo multidisciplinar, (e) capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas, (f) apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad, (g) habilidad para trabajar en un contexto internacional y conocimiento de culturas y costumbres de otros países y (h) capacidad para adquirir un compromiso ético.

3. Competencias sistémicas: Son capacidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento, intuyendo la previa adquisición de competencias instrumentales e interpersonales). En general hacen referencia a las cualidades individuales, así como a la motivación a la hora de trabajar, con las siguientes habilidades o capacidades: (a) aplicar los conocimientos a la práctica, (b) investigar, (c) aprender, (d) adaptarse a nuevas situaciones, (e) ser creativo o generar nuevas ideas, (f) ejercer liderazgo, (g) trabajar de forma autónoma, (h) diseñar y gestionar proyectos, (i) tener iniciativa y espíritu emprendedor, (j) poseer contenidos del perfil emprendedor, (k) preocupación por la calidad, (l) motivación por alcanzar metas (motivación de logro), (m) responsabilidad en el trabajo, (n) motivación por el trabajo, (o) seguridad en sí mismo y (p) resistencia al estrés.

Desempeño laboral

En esta sección se analiza el constructo desempeño laboral, presentando conceptos, importancia y dimensiones.

Conceptos

En cuanto al desempeño, se observa que existen varias definiciones de desempeño y la mayoría de ellas centran su atención en el comportamiento del empleado en la realización de una serie de tareas, mientras que otras hacen más énfasis en los resultados de la actividad realizada (Lado, 2013).

Ivancevich (2005) define al desempeño como la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desenvuelve en el ámbito laboral.

Por su parte, Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades. Depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.

Palací Descals (2005) plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo.

Aguirre (2000) se refiere a la evaluación del desempeño como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo.

Robbins y Decenzo (2002) señalan que para que exista un adecuado proceso de evaluación se deben establecer por escrito los parámetros de desempeño requeridos y evaluarse en función de la toma de decisiones objetivas a futuro.

Mondy y Noe (2005) manifiestan que la evaluación del desempeño es un sistema preciso que pretende revisar y evaluar el desempeño del grupo de individuos en una organización.

Por su parte, Davis y Newstrom (2003) señalan que la evaluación del desempeño es el proceso de otorgar un valor a los resultados, compartiendo la información por medio de ellos y buscando formas que optimicen el desempeño de los individuos.

Tipos de evaluación del desempeño

Dessler (2001) menciona que los evaluadores señalan con una marca o un círculo la calificación que mejor describe el desempeño del trabajador en el factor considerado.

Según Weiten (2006), la evaluación del desempeño comprende tres componentes: (a) capacidad, (b) restricciones situacionales y (c) motivación. Cada uno de los elementos es necesario para que la conducta y el desempeño sean evidenciados.

Puchol Moreno (2003) señala que la evaluación de desempeño tiene una perspectiva histórica y prospectiva que pretende incorporar en mayor nivel los objetivos organizacionales con los objetivos individuales, repitiéndose constantemente y abarcando las actuaciones del individuo durante el período evaluado y con la clara certeza de los parámetros con que serán medidos.

Robbins y Coulter (2005) afirman que, para medir el desempeño laboral, se usan cuatro tipos de información: (a) la observación personal, (b) los informes estadísticos, (c) los informes orarles y (d) los escritos. Así mismo, señala que la evaluación del desempeño es parte fundamental del sistema de administración, existiendo varias formas de medirse, siendo estas (a) los ensayos escritos, (b) el uso de incidentes críticos,

(c) las escalas de calificación gráficas, (d) las comparaciones multipersonales, (e) la administración por objetivos y (f) la evaluación de 360 grados. Agregan que, dentro de los factores considerados para evaluar, se pueden incluir la cantidad y calidad del trabajo, el conocimiento en cuanto al puesto, la cooperación, la lealtad, la asistencia, la honradez y la iniciativa. La escala que considera el evaluador es revisada y ordenada en forma ascendente, generalmente en cinco niveles de respuesta posibles.

Mondy y Noe (2005) destacan que la entrevista de evaluación es la oportunidad para mejorar el desempeño enfatizando las expectativas de eficiencia. Se debe explicar al evaluado el método utilizado para que entienda y acepte el objetivo de la evaluación.

Robbins (1998) puntualiza la importancia de que los trabajadores conozcan cuál es su desempeño y cómo se desenvuelven en su puesto, ya que les proporciona confianza. La gerencia está obligada a proveer información a los trabajadores respecto a su desempeño. Así mismo, enfatiza que la autoestima del trabajador es un elemento potencial en su desempeño, recordando que los resultados posteriores a la evaluación pueden ser positivos o negativos. La capacidad del evaluador de dar a conocer los resultados determinará la actitud que asuma el trabajador hacia el puesto que desempeña. También señala que, comúnmente, para los evaluadores es difícil dar a conocer resultados negativos o insatisfactorios a los trabajadores debido a cuatro principales razones:

1. Frecuentemente se sienten incómodos al hablar de las debilidades laborales del trabajador.

2. Temen a una confrontación al reportar datos negativos.

3. La mayoría de los empleados muestra una actitud a la defensiva cuando les son evidenciadas sus debilidades.

4. Los empleados se sitúan en un nivel por encima del real.

Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001) detallan algunos aspectos que permiten que la comunicación sea más efectiva durante la evaluación, mismos que se mencionan a continuación: (a) atención no verbal mostrando interés hacia el trabajador, (b) preguntas abiertas y cerradas para intercambiar información y crear un ambiente de confianza, (c) utilización de palabras propias que expresen las ideas del trabajador que hagan que este se sienta escuchado, (d) reflejar los sentimientos o afirmar lo que el evaluador ha entendido de lo que el trabajador ha dicho y (e) considerar la cultura del trabajador considerando sus características y rasgos para evitar ofenderlos inconscientemente.

Importancia

Dessler (2001) señala la importancia de discutir el desempeño del empleado con la finalidad de reforzar aquellas conductas que son deseables y eliminar aquellas que no lo son.

Chiavenato (2011) señala que un programa de evaluación de desempeño bien planeado, coordinado y desarrollado, aporta beneficios a corto, mediano y largo plazo, en donde los principales favorecidos son los individuos.

En cuanto al desempeño docente, Robalino (2005) señala que la mayoría de los docentes consideran que la evaluación del desempeño es algo necesario, pero están en desacuerdo con los mecanismos y con el hecho de que generalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido del proceso de evaluación

otros docentes y/o representantes educativos importantes del sistema.

Murillo (2006) señala que la evaluación del desempeño actualmente ha tomado relevancia en los procesos administrativos, se discute sobre ello y se reconoce la necesidad de que la labor del docente tiene que ser evaluado, como cualquier otro profesional.

Dimensiones

Aguinis (2007) sostiene que existen al menos dos grandes dimensiones del desempeño, desempeño de tarea y desempeño contextual y, que deben considerarse por separado.

Motowidlo y Van Scotter (1994) identifican en el desempeño laboral individual dos dimensiones las cuales son el desempeño de tareas y el desempeño contextual.

El desempeño de las tareas está relacionado con actividades que llevan a la transformación de materias primas en bienes y servicios, es decir los productos de la organización, constituyendo el núcleo técnico del negocio (Ilgen y Pulakos, 1999).

Motowidlo, Borman y Schmidt, (1997) identifican un segundo tipo de comportamiento que, consiste en actividades que le dan servicio y mantienen al núcleo del negocio, reabasteciendo la provisión de materias primas, distribuyendo los productos acabados, planificando, coordinando, supervisando o proporcionando apoyo que le permiten al núcleo técnico funcionar eficiente y efectivamente. Afirman también que el desempeño contextual no contribuye a los procesos del núcleo técnico de la organización, sino que conserva el ambiente organizacional, social y psicológico en el cual el núcleo técnico debe funcionar. Incluye actividades que mantienen la red social y organizacional y mejoran el clima psicológico en el cual está inmerso dicho núcleo.

Salgado y Cabal (2011) declaran que el desempeño se divide en tres dimensiones y cada uno con diversos factores, los que se mencionan a continuación: (a) dimensión de tarea, cuyos factores son los siguientes: capacidad de aprendizaje, minuciosidad y responsabilidad, esfuerzo y perseverancia, conocimientos técnicos y productividad (cantidad y calidad del trabajo); (b) dimensión contextual con los factores de orientación a objetivos y resultados, iniciativa, compromiso con la organización, colaboración y cooperación con compañeros, compartir y transmitir conocimiento; y (c) dimensión organizacional, con factores como mantenimiento voluntario del rendimiento laboral y de la calidad del trabajo, uso adecuado del tiempo y los recursos laborales, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo y ritmo voluntario eficiente del trabajo.

Compromiso laboral

En esta sección se analiza el constructo compromiso, presentando conceptos, importancia y dimensiones.

Conceptos

Chiavenato (2011) refiere que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, así como la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes.

Robbins (1998) define el compromiso organizacional como una fase en la cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para conservar la pertenencia a la organización. Señala que un individuo con un alto compromiso se identifica con el trabajo específico que realiza, en tanto que un individuo

con un alto compromiso organizacional se identifica con la organización misma.

Steers (citado en Arias Galicia, 2001) define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Porter (citado en Hondeghem y Perry, 2009) menciona que originalmente el compromiso se definió como la fuerza de la identificación de un individuo y su participación en una organización concreta caracterizada por una fuerte creencia en la aceptación de los objetivos y valores de la organización, la voluntad de ejercer un considerado esfuerzo por esta y un claro deseo de permanecer en ella.

Para Setó Pamiés (citado en Alcaide, 2010), el compromiso es como un deseo permanente de sostener una relación adecuada.

Para Fernández Sánchez (2010), el compromiso organizativo constituye la relación que un empleado sostiene con la organización considerando la lealtad, la identificación y la participación.

A su vez, Amorós (2007) señala que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una empresa específica y con sus metas, expresando el deseo de permanecer en ella como integrante.

Chiang Vega, Núñez Partido et al. (2010) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico que describe la relación entre una persona y una organización, en donde la decisión para continuar en ella o dejarla es una constante.

Tena Flores, Villanueva Gutiérrez y Jaik Dipp (2010) definen el compromiso organizacional, como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución, caracterizándose por la convicción y aceptación de las metas y los valores de la organización y con la disposición a realizar un esfuerzo importante en

beneficio de la organización deseando permanecer en esta.

Por su parte, Zamora P. (2009) define el compromiso organizacional como el grado de interiorización que manifiesta un individuo respecto a los valores y objetivos de su organización, experimentando una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo.

De igual forma, Pons Verdú y Ramos López (2010) señalan que es la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con la organización y se involucra en ella.

Salanova y Schaufeli (2009) definen el compromiso laboral como un estado motivacional en donde imperan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional.

Tipos de compromiso

Para Meyer y Allen (1997), existen tres tipos de compromiso: afectivo, normativo y calculado o de continuidad.

Compromiso afectivo

Blanco y Castro (2011) definen compromiso afectivo como el lazo emocional que las personas establecen con la organización; refleja un apego acentuado al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y las expectativas.

Arias Galicia (2001) define este tipo de compromiso como los lazos emocionales que las personas establecen con la organización al percibir la realización de sus necesidades por medio de un vínculo e interacción con la organización.

Para Arciniega y González (2014), el compromiso es la identificación psicológica del individuo con los valores y filosofía de la empresa.

Compromiso normativo

Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2006) señalan que en este compromiso el empleado asume que tiene una obligación de lealtad a la empresa, lo que crea un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para permanecer en la organización.

Frutos, Ruiz y San Martín (1998) señalan que el individuo experimenta cierta obligación moral para continuar en la organización a la que pertenece.

Compromiso de continuidad

Meyer y Allen (1997) plantean el compromiso de continuidad como consecuencia del esfuerzo invertido y el tiempo que el individuo ha alcanzado por su permanencia en la empresa y que perdería, si abandona el trabajo. En este sentido, en instituciones con altos índices de desempleo existe un bajo grado de compromiso de continuación.

Importancia

En los últimos veinte años, el concepto de compromiso organizacional ha sido estudiado considerablemente por las organizaciones, lo cual sucedió cuando las investigaciones demostraron que el compromiso organizacional es un mejor predictor que la satisfacción laboral en temas de desempeño, ausentismo y rotación de personal (Quiroga Aquinchay, 2007).

Conway (2004) señala que el compromiso laboral ha cobrado importancia en las organizaciones, entre otras razones por el interés de descubrir qué elementos favorecen la retención de los trabajadores en la organización. Menciona que se han llevado a cabo estudios que asocian el compromiso laboral como predictor del desempeño,

relacionándolo con bajo ausentismo y óptimos resultados financieros.

Es importante para las organizaciones conocer el grado de compromiso de sus miembros. Debe quedar claro que las formas para conseguirlo son distintas, de acuerdo al tipo de compromiso que se desee mejorar (Recio Reyes, 2008).

Davis y Newstrom (2003) afirman que, cuando está presente el compromiso organizacional de los empleados, se presentan ciertos beneficios tales como (a) menos supervisión del personal, (b) eficacia de la organización, (c) empatía de los trabajadores con los objetivos organizacionales, (d) menos rotación de personal y (e) mejora del clima laboral.

Bohlander y Snell (2008) afirman que es importante para las organizaciones no solo conocer el tipo de compromiso, sino también el grado de este entre sus miembros. Una de las consecuencias el intentar elevarlo.

La importancia del compromiso organizacional no solo radica en su capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los empleados, sino también por ser una de las opciones más eficaces para el alcance de las metas organizacionales (Castro Solano, 2010).

Dimensiones

Meyer y Allen (1997) proponen tres componentes del compromiso: (a) afectivo, (b) de continuidad y (c) normativo. La naturaleza del compromiso, corresponde respectivamente, al deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Hera, Iñigo, Mazo y Bilbao (2004) distinguen los conceptos de compromiso con la tarea, compromiso ocupacional, compromiso con los objetivos, compromiso sindical y compromiso con el supervisor y equipo de trabajo.

Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2007) plantean tres divisiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, de continuidad e implicación.

Carochinho (2002, citado en Cámara Rodrigues, 2012) hace una distinción entre compromiso calculado y compromiso actitudinal.

Para Lagomarsino (2003), el compromiso de un trabajador reúne tres dimensiones distintas. Combina una dimensión económica (las condiciones económicas son la principal fuente de motivación del trabajador), una dimensión de crecimiento (el trabajador valoriza esencialmente las oportunidades de desarrollo profesional) y una dimensión moral (el trabajador se identifica con los valores de su organización).

Ling, Yungfeng, LiJun y Jing (2008, citados en Cámara Rodrigues, 2012), en una investigación con 300 profesores universitarios chinos, demostraron que existen seis diferentes dimensiones del compromiso: (a) afectivo (ligación emocional con la institución), (b) ideal (el principal objetivo es desarrollo de las habilidades y alcance de metas e ideales personales), (c) relativo (enfoque en las relaciones interpersonales), (d) de condición (enfoque en las condiciones de trabajo proporcionadas por la organización), (e) de continuidad (enfoque en las razones económicas que ligan el trabajador a la organización y lo hacen temer el cambio) y (f) de obligación (enfoque en las normas sociales y obligaciones del trabajador con la organización).

Claure Rocha y Böhrt Pelaez (2004), de igual forma, reconocen tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad.

Enache, Sallan, Simo y Fernández (2013) coinciden con otros autores respecto a las dimensiones encontradas: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad.

Meyer, Irving y Allen (1998) mencionan que el compromiso organizacional debe ser estudiado como modelo unidimensional y multidimensional, aunque la mayoría de los estudios observados consideran el compromiso como unidimensional.

Mowday (1998) sostiene que se debe considerar que hay más de una dimensión en el constructo, de tal manera que se pueda entender el compromiso organizacional con mayor exactitud.

Meyer, Stanley, Herscovitch y Topolnytsky (2002) observan el compromiso como multidimensional y reconocen la importancia de las investigaciones realizadas desde esta perspectiva.

Riketta (2002) asocia el compromiso con la inclusión e identificación del individuo con la empresa.

Meyer y Herscovitch (2001) explican que el modelo multidimensional difiere con el modelo unidimensional antes mencionado. Estas discrepancias se originan en (a) la evidencia empírica, (b) las diferencias entre los conceptos unidimensionales definidos con anterioridad, (c) los estudios realizados en un contexto teórico y (d) la combinación de todos ellos. Sostienen la existencia de algunas similitudes entre los modelos multidimensionales en tres elementos básicos: componentes afectivos, financieros y morales. El componente afectivo es el deseo de permanecer en la organización. El componente financiero se relaciona con los costos de salida de la organización. El componente moral comprende la obligación de permanecer en la organización.

Investigaciones realizadas

En esta sección se presentan algunas investigaciones realizadas que involucran a los constructos de esta investigación.

Clima laboral y desempeño laboral

En un estudio aplicado a las compañías aseguradoras, Goleman y Chernis (2005) hallaron que el clima generado por los directivos generales entre sus relaciones directas predijo el rendimiento empresarial de toda la organización y, en tres cuartas partes de los casos, el clima que existía en la organización podía tomarse como indicador único para clasificar las compañías por beneficios y crecimiento.

Carr, Schmidt, Ford y DeShon (2003, citados por Raineri, 2006) compararon los resultados de 51 estudios empíricos enfocados a conocer la relación entre estas variables a nivel individual y concluyeron que el clima laboral tenía un impacto sobre los estados emocionales, creencias y conductas de los trabajadores, afectando por medio de estas el desempeño laboral. Señalan también que otras investigaciones lo han demostrado mediante la relación de causalidad clima-desempeño, apoyada con modelos estructurales, modelos experimentales y modelos longitudinales.

Así mismo, en una investigación llevada a cabo por Juárez (2012) en una institución de salud, los resultados comprobaron que un clima organizacional favorable condiciona una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución y por ende un elevado desempeño laboral.

Balkar (2015) investigó las relaciones existentes entre las dimensiones del clima organizacional (apoyo, cohesión, imparcialidad y presión) y el desempeño laboral en maestros del nivel primario y secundario de la provincia de Adana, Turquía. Se analizaron los efectos con modelos de ecuaciones estructurales. Participaron en el estudio 398 maestros, 214 mujeres y 184 hombres que fueron elegidos al azar, de los cuales 201 fueron maestros del nivel primario y 197 del nivel secundario. Los índices de bondad

de ajuste fueron aceptables (χ^2/gl = 1.85, RMSEA = .05, NFI = .94, NNFI = .96, CFI = .97, IFI = .97, GFI = .93, SRMR = .06).

En la Figura 9 se puede observar el modelo estructurado y los coeficientes estandarizados para cada uno de las dimensiones del clima organizacional sobre el desempeño laboral. Se observa que las relaciones que fueron positivas y estadísticamente significativas respecto a las dimensiones del clima organizacional sobre el desempeño laboral fueron el apoyo, la imparcialidad y la presión (.22, .22 y .22 respectivamente), no resultando así para la dimensión de cohesión. El autor enfatiza que proveer los recursos esenciales y al mismo tiempo desarrollar un clima de apoyo hacia los maestros puede incrementar significativamente su desempeño.

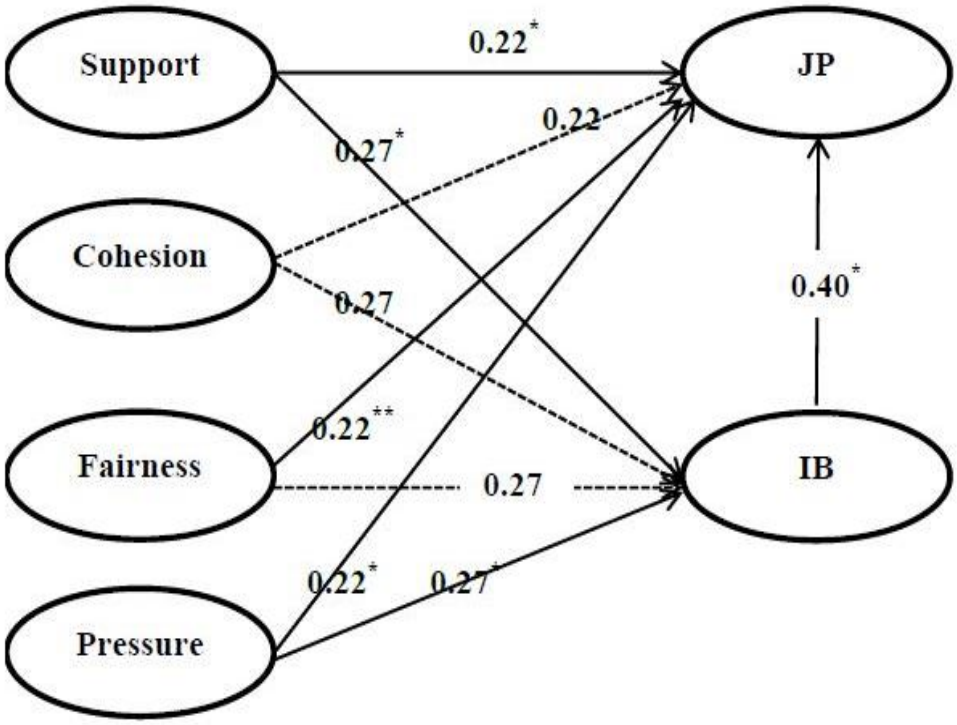


Figura 9. Diagrama de secuencia del modelo de Balkar.

Clima y compromiso laboral

Chiang Vega, Nuñez Partido et al. (2010) realizaron una investigación con una muestra compuesta de 62 trabajadores de dos organizaciones públicas relacionadas, en donde el objetivo fue conocer y analizar el compromiso de los trabajadores con la organización, el clima organizacional y la relación existente entre clima y compromiso organizacional. Concluyeron que no existe factor de compromiso que no esté relacionado con las variables de clima organizacional. Así mismo, todas las dimensiones de clima organizacional presentaron relaciones estadísticamente significativas con el compromiso del trabajador.

Inteligencia emocional y desempeño

Robbins y Judge (2013) observaron que la inteligencia emocional juega un rol importante en el desempeño laboral. Analizaron los éxitos y fracasos de 11 presidentes de los Estados Unidos (de Franklin D. Roosevelt a Bill Clinton) evaluándolos en seis cualidades: comunicación, organización, habilidad política, visión, estilo cognitivo e inteligencia emocional. La cualidad fundamental que diferenciaba a los exitosos (como Roosevelt, Kennedy y Reagan) de quienes no lo fueron (como Johnson, Cárter y Nixon) era la inteligencia emocional. En un estudio que utilizó la simulación, también se observó que los estudiantes más hábiles para identificar y distinguir entre sus propios sentimientos eran capaces de tomar decisiones de inversión más redituables.

En una investigación realizada por Araujo y Leal Guerra (2010), cuyo propósito fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo de las instituciones de educación superior públicas del estado de Trujillo

en Venezuela, se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas, concluyendo que cuanto más complejo es el trabajo, más necesaria es la inteligencia emocional. El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional y diseño no experimental transeccional correlacional – causal. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. La estimación de la confiabilidad para el instrumento de inteligencia emocional fue de .983 y para el instrumento de desempeño laboral de .985. Para la correlación entre las variables de estudio, se utilizó el coeficiente estadístico de Pearson, arrojando una puntuación de .995, indicando una correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio.

Coronel Capacyachi y Ñaupari Rafael (2011) exploraron la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula. El estudio fue descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 escuelas académicas profesionales de una universidad de Huancayo, a quienes se administró el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On, para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general. Se encontró que el 92.8% de los docentes tiene una inteligencia emocional en general muy desarrollada (alta) y una capacidad emocional adecuada (promedio). Del mismo grupo, el 94.3% mostró un desempeño docente excelente y un desempeño docente calificado. Así, los resultados permitieron concluir que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en el aula.

Inteligencia emocional y compromiso

Salvador Ferrer y Morales Jiménez (2012) hicieron una investigación donde el

principal interés era conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores. El estudio fue descriptivo de carácter transversal con una muestra conformada por 165 trabajadores mexicanos. Los resultados pusieron de manifiesto que tanto la inteligencia emocional como el compromiso son constructos multidimensionales. Concluyeron que las dimensiones de la inteligencia emocional que influyen significativamente en el compromiso son las de claridad emocional y de manejo de las emociones, siendo la vertiente claridad emocional la que presentara un peso mayor.

Salvador Ferrer y García López (2010) elaboraron un estudio transversal descriptivo, en colaboración con la Universidad de Almería, cuyo interés fue conocer el papel que desempeñan el compromiso organizacional y la inteligencia emocional en la labor de los mediadores mexicanos. Para tal finalidad, utilizaron una muestra de 38 mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, realizando el análisis de la situación, por medio de ecuaciones estructurales, centrando el estudio en diferentes constructos, tales como el compromiso, la inteligencia emocional, el sexo y la edad. Concluyeron que efectivamente los tres componentes de la inteligencia emocional repercuten en la edad, siendo la vertiente claridad de los sentimientos la que presenta una mayor repercusión. Los resultados enfatizan que, en la medida en que las personas aumentan su edad, tienen más claros sus sentimientos, haciéndolos más competentes para el dominio de sus emociones.

Competencias laborales y desempeño laboral

Candel Ruiz, Soler Sánchez y Meseguer de Pedro (2014) analizaron el modo en el que las competencias genéricas que recoge el modelo de Bartram podrían ser

indicadores del desempeño en el puesto de trabajo en una muestra de 95 trabajadores, siendo 56 hombres y 39 mujeres del sector de casinos. Concluyeron que los trabajadores que reciben puntuaciones elevadas en una competencia suelen recibir valores en el mismo sentido en otras destrezas genéricas y en su ejecución en el puesto, considerando que estas destrezas se relacionan con algún tipo de desempeño. Así mismo, señalaron que entre las competencias genéricas evaluadas existe una correlación positiva. Concluyeron que las competencias pueden predecir el desempeño laboral.

Arifin (2015) realizó un estudio entre maestros de enseñanza preparatoria en la ciudad de Jayapura, Papua, Indonesia, con la finalidad de analizar y encontrar la relación de causalidad entre las variables competencia laboral y desempeño laboral, entre otras. La muestra incluyó a 117 maestros que imparten clases en el último grado, los cuales fueron elegidos aleatoriamente. En la Figura 10 se observa el modelo realizado de acuerdo al marco teórico.

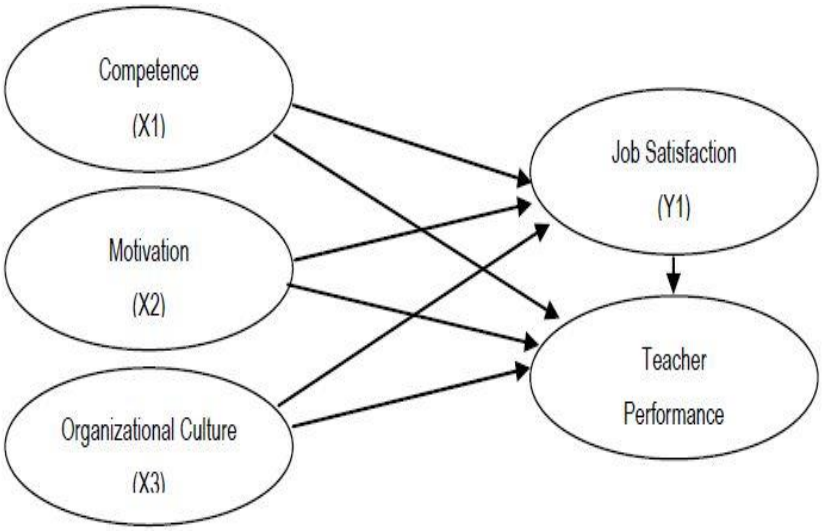


Figura 10. Diagrama de secuencia del modelo de Arifin.

El modelo presentó los siguientes índices de bondad de ajuste aceptables (χ^2 = 221.344, χ^2/*gl* = 1.080, RMSEA = .028, GFI = .854, AGFI = .803, CFI = .969, TLI = .962, *gl* = 205). De igual forma, el autor reporta que la variable independiente competencias tiene un impacto directo sobre la variable independiente desempeño laboral resultando un coeficiente estandarizado positivo y significativo de .603.

En la Figura 11 se observa el modelo con los resultados de las pruebas de hipótesis.

El autor concluye que los hallazgos de esta investigación prueban el efecto significativo y positivo de las competencias sobre el desempeño de los maestros, lo que significa que niveles altos de competencias pueden reflejar altos niveles de desempeño. Señala también que dicha investigación concuerda con otras investigaciones realizadas con anterioridad.

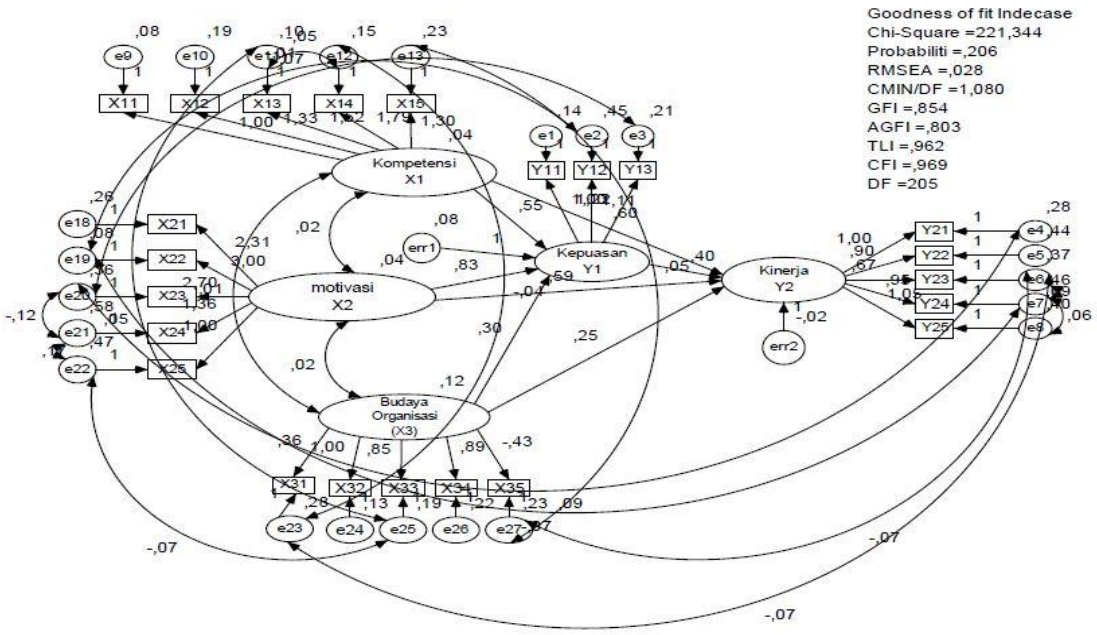


Figura 11. Resultados de las pruebas de hipótesis de Arifin.

Clima, desempeño y compromiso laboral

Fu y Deshpande (2014) examinaron la relación directa e indirecta entre el clima laboral, el desempeño laboral y el compromiso organizacional, entre otros. La población estuvo conformada por 476 trabajadores en el sector de compañías aseguradoras en China. Los resultados demostraron que el clima laboral tiene un impacto directo y significativo sobre el compromiso laboral y el desempeño laboral. También evidencian que el clima tiene un impacto indirecto significativo sobre el compromiso organizacional por medio de la satisfacción laboral como mediador y sobre el desempeño laboral con este mismo mediador. De los 476 trabajadores respondieron la encuesta, el 43.7% fueron hombres y el 56.3% mujeres. El modelo presentó los siguientes índices de bondad de ajuste aceptables (χ^2 = 129.54, χ^2 /*gl* = 4.47, RMSEA = .08, NFI = .94, CFI = .95, IFI = .95, PNFI = .60, PGFI = .50).

Los resultados demuestran que el clima tiene un importante impacto directo en el compromiso organizacional de los empleados de China (coeficiente estandarizado = .31; $p < .01$), así como un impacto indirecto en el compromiso laboral por medio del rol mediador de la satisfacción (coeficiente estandarizado = .17; $p < .01$). La Figura 12 muestra el modelo estructurado y los coeficientes estandarizados.

Compromiso y desempeño laboral

Con el método de ecuaciones estructurales, Garg y Sharma (2015) exploraron el efecto de las prácticas laborales de alto desempeño sobre el desempeño laboral por medio del efecto indirecto en el compromiso laboral. La muestra incluyó a 210 empleados trabajadores de diversas empresas manufactureras, textiles, alimenticias, del calzado,

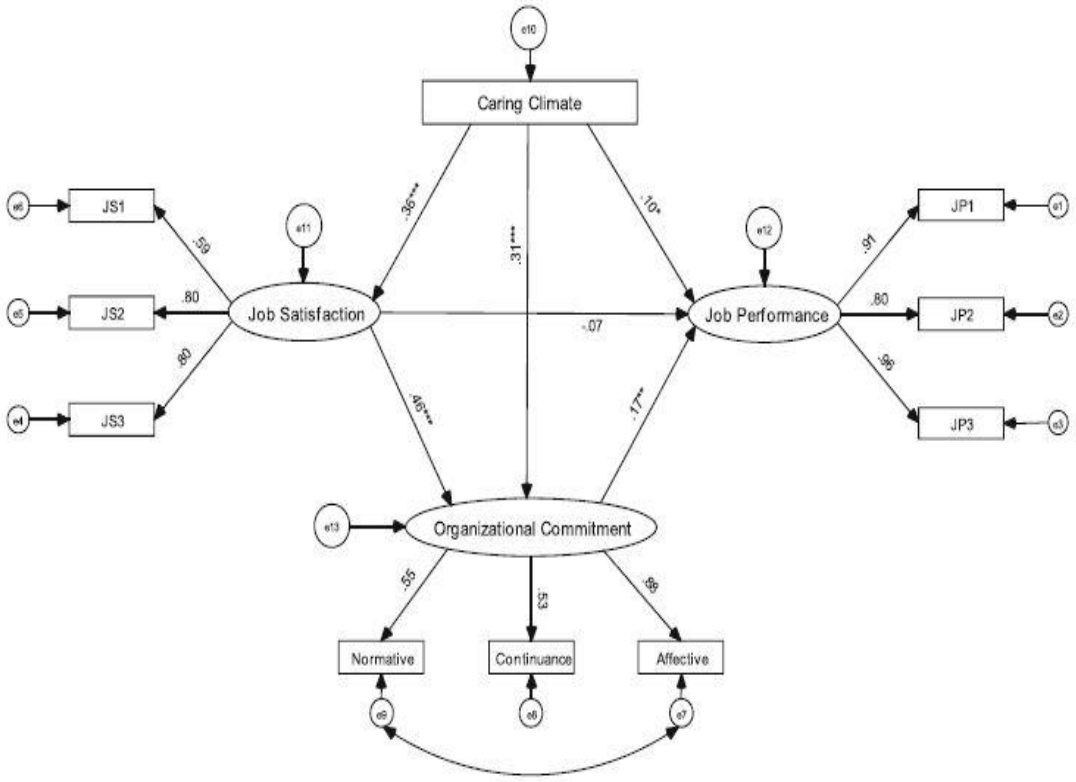


Figura 12. Diagrama de secuencia del modelo de Fu y Deshpande.

de consultoría, entre otras, localizadas en Delhi, India. Señalaron y probaron varias hipótesis. Entre los resultados encontraron que un alto nivel de conocimiento de las prácticas del alto desempeño impacta positivamente en el compromiso del empleado y este, a su vez, está asociado significativamente con el desempeño laboral. En la Figura 13 se pueden observar los coeficientes estandarizados. El modelo presentó los siguientes índices de bondad de ajuste aceptables (χ^2 = 15.311, RMSEA = .039, TLI = .91, SRMR = .0420). Los autores concluyen que la implementación de prácticas laborales de alto desempeño predice al compromiso laboral y por consecuencia los empleados comprometidos se desempeñan mejor.

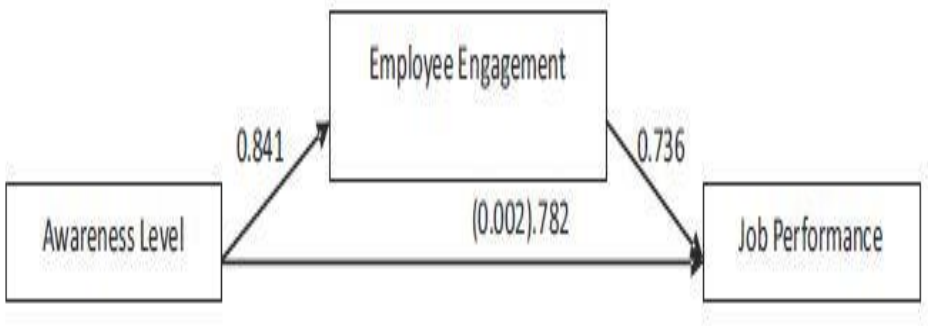


Figura 13. Diagrama de secuencia del modelo de Garg y Sharma.

Inteligencia emocional, compromiso y desempeño laboral

Hsu (2012) realizó un estudio entre los supervisores y personal de apoyo del grupo Bullfight, empresa establecida en Shangai, China desde 1999, ofreciendo todo tipo de banquetes y promoviendo y desarrollando constantemente nuevos platillos en los últimos 25 años. La filosofía de la compañía hace énfasis en el servicio sincero de sus trabajadores. En dicha investigación se recopilaron los datos de 235 cuestionarios que fueron analizados con el método de ecuaciones estructurales. En la Figura 14 se observa el modelo planteado de acuerdo al marco teórico. Las hipótesis propuestas en el estudio fueron las siguientes:

H_1: El trabajo emocional influye directamente en el desempeño organizacional.

H_2: El compromiso organizacional influye directamente en el trabajo emocional.

H_3: El compromiso organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

El modelo presentó los siguientes índices de bondad de ajuste: (χ^2 = 282.37, GFI = .923, AGFI = .915, RMSEA = .03, CFI = .942). De igual manera, el autor señala que las tres hipótesis fueron probadas y confirmadas, arrojando coeficientes estandarizados positivos y significativos para cada una de las relaciones.

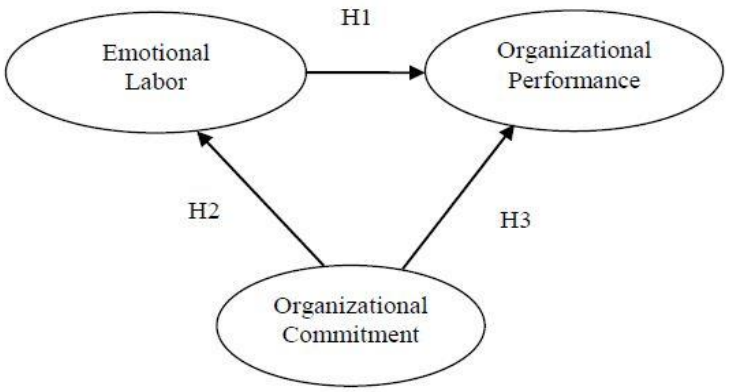


Figura 14. Diagrama de secuencia del modelo de Jiun-Lan Hsu.

El autor concluye que el control de las emociones puede ser más fácil para algunas personas que para otras, por lo cual la empresa debería prestar más atención en ofrecer apoyo a los empleados que lo requieran, enfatizando el efecto que tiene sobre el desempeño y el compromiso laboral. La Figura 15 muestra los resultados de esta investigación.

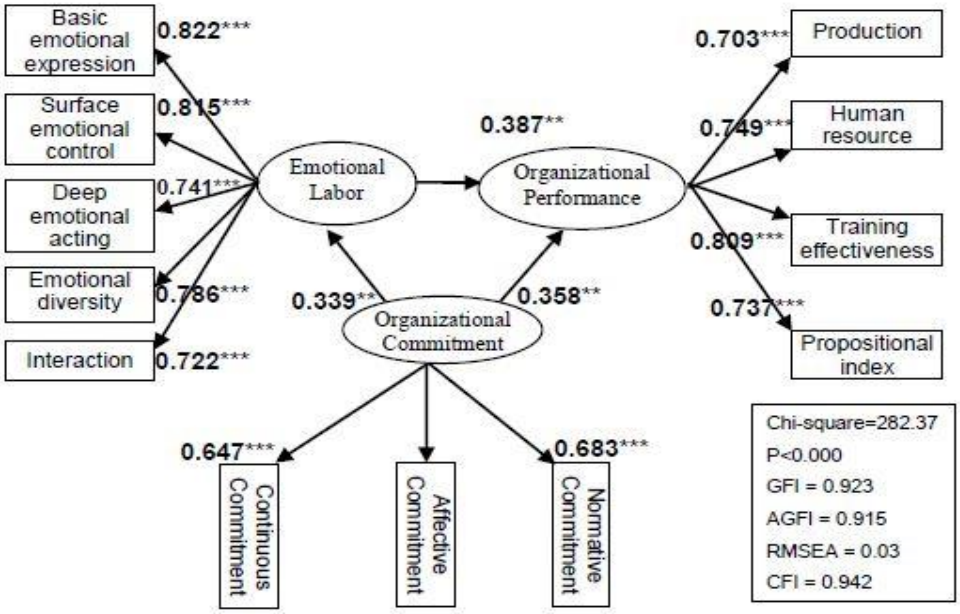


Figura 15. Resultados de las pruebas de hipótesis del modelo de Jiun-Lan Hsu.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo principal explorar la relación entre las variables clima laboral, inteligencia emocional, competencias laborales, desempeño laboral y compromiso organizacional según un modelo teórico específico.

La autopercepción que tienen los maestros sobre el grado de desarrollo de las competencias laborales, la autopercepción de la inteligencia emocional y la percepción del grado de calidad del clima laboral, tienen una relación directa con el grado de desempeño laboral y el grado de compromiso organizacional en los maestros de los colegios de la Unión Mexicana del Norte.

El capítulo está diseñado con el siguiente contenido: (a) tipo de investigación, (b) población del estudio, (c) muestra, (d) instrumentos de medición, (e) operacionalización de las variables, (f) hipótesis nulas, (g) criterios de evaluación de ajuste de modelos de ecuaciones estructurales, (h) preguntas complementarias, (i) recolección de datos y (j) análisis de datos.

Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo empírica cuantitativa, ya que según Lozano (1996), la investigación cuantitativa se basa en observaciones cuantificables y susceptibles

de tratamiento estadístico y pretende identificar estilos generalizables en el comportamiento y en las actitudes de los individuos.

Fue transversal, ya que se recolectaron datos en un momento específico para describir las variables analizandose su interrelación (Hernández Sampieri et al., 2014). La aplicación del instrumento fue en un solo momento con maestros de los colegios que integran la UMN.

Fue descriptiva porque, según Malhotra (2004), la investigación descriptiva tiene como objetivo principal la descripción de algo, en este caso las características o funciones del problema en cuestión. Se pretendió encontrar la diferencia entre los grupos establecidos por las variables años de servicio, nivel académico, género y estado civil.

La investigación fue exploratoria porque, según Hernández Sampieri et al. (2014), los estudios exploratorios se llevan a cabo con el objetivo de examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen dudas o no ha sido investigado anteriormente. En la revisión de la literatura no se encontró un modelo estructural con bondad de ajuste que incluyera las variables inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso laboral.

Fue explicativa, porque pretendió identificar relaciones causales entre las variables, tanto de manera directa como indirecta, intentando de esta forma explicar las interrelaciones entre las diferentes variables (Hernández Sampieri et al., 2014).

Esta investigación está catalogada como correlacional, ya que pretende conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más constructos de un

modelo específico, evaluando cada constructo por separado y posteriormente cuantificando y analizando la posible vinculación (Hernández Sampieri et al., 2014). Este estudio pretende analizar el grado de asociación entre las variables exógenas clima laboral, inteligencia emocional y competencias laborales genéricas.

Fue una investigación de campo, ya que, según Moreno Bayardo (1987), es la recopilación de la información necesaria recurriendo principalmente al contacto directo con las personas que la tienen.

Población del estudio

Una población, también llamada universo, es el conjunto de todos los elementos que comparte un grupo con características similares (Malhotra, 2004).

La población de esta investigación estuvo formada por maestros de los diferentes niveles que ofrecen los colegios que integran la UMN. El total de asociaciones político-geográficas en la UMN y la cantidad de planteles educativos se presentan en la Tabla 1.

Considerando que es complejo encuestar a toda la población de estudio, la siguiente sección describe la muestra poblacional que participó voluntariamente, expresando su percepción respecto a las variables involucradas en esta investigación.

Muestra

Para Triola (2009), la muestra comprende un subconjunto de miembros seleccionados de una población, Levin y Rubin (2004) dicen que la muestra es una fracción de los elementos de la población.

Tabla 1

Planteles educativos

Asociación político-geográfica	Planteles educativos
Noreste	5
Sinaloa	5
Baja California Sur	1
Sonora	7
Baja California	6
Norte	4
Golfo	4
Norte de Tamaulipas	2
Noroccidental	4
Occidente	3
UNAV	1
Total	42

La selección de los individuos en este estudio se realizó por conveniencia, es decir se aprovechó la oportunidad de la facilidad de acceso a los profesores de cada uno de los planteles educativos por medio del congreso anual que realiza el departamento de educación de la UMN.

El total de maestros de los diferentes colegios de la UMN que contestaron los instrumentos se encuentra en el Apéndice A, donde se observan detalles de la muestra poblacional que participó para los análisis estadísticos y se reflejan las asociaciones político-geográficas que participaron de forma voluntaria, la cantidad de escuelas que participaron de cada asociación y la cantidad de individuos que se logró contestaran completamente todos los instrumentos. En resumen, se alcanzó una muestra poblacional de las 11 asociaciones de la UMN. Participaron 205 individuos que representan el 40% de los maestros empleados, quienes laboran en 38 planteles educativos, que representan el 90.5% de las instituciones educativas de la UMN.

A continuación, se brinda información respecto a la elaboración de los instrumentos y de su validez y confiabilidad.

Instrumentos de medición

Esta sección contiene lo siguiente: (a) variables, (b) proceso de elaboración de instrumentos, (c) validez de contenido, (d) validez de constructo, (e) confiabilidad de instrumentos y (f) operacionalización de variables.

Variables

En esta sección se presentan las diferentes variables utilizadas en el estudio.

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse formando parte de una teoría. También son denominadas constructos o variables latentes. Se clasifican en exógenas y endógenas. Una variable exógena (o independiente) está compuesta de múltiples indicadores que se agrupan en factores o dimensiones, los cuales conforman un constructo. Una variable endógena es similar a una variable exógena, con la diferencia de que las variables endógenas son conocidas como variables dependientes. En modelos de investigación causales frecuentemente se exteriorizan variables que actúan como variables exógenas y endógenas (Hernández Sampieri et al., 2014).

Esta investigación evaluó la relación de causalidad entre cinco variables latentes. Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a) exógenas (clima laboral, inteligencia emocional y competencias laborales genéricas) y (b) endógenas de primer nivel (compromiso laboral) y endógena de segundo nivel (desempeño laboral).

Además, este estudio incluyó las siguientes variables demográficas: (a) años de servicio, (b) nivel académico, (c) estado civil y (d) género.

Una vez que se han identificado y clasificado las variables involucradas en esta investigación, a continuación, se describe la información de cómo se elaboraron los instrumentos.

Elaboración de instrumentos

Un instrumento de medición, según Hernández Sampieri et al. (2014), es, en principio, cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. El instrumento resume toda la tarea previa de investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto, a las variables o conceptos utilizados.

Se detalla a continuación la información pertinente para cada uno de los instrumentos. Posteriormente se explica lo realizado para esta investigación en la sección del instrumento final.

Clima laboral

Se adoptó el instrumento grado de calidad del clima laboral elaborado por Paredes Saavedra (2011) y Ramón Meza Escobar, el cual consta de 20 variables observadas.

Inteligencia emocional

Se adaptó el instrumento elaborado por Hernández Galicia (2008) y Ramón Meza Escobar, eliminando nueve declaraciones que no resultaron pertinentes para ser aplicadas a esta población. El instrumento final quedo conformado por 24 variables

observadas.

Competencias laborales genéricas

Se utilizó la lista de competencias laborales genéricas del Proyecto Tuning del año 2005 desde la perspectiva de América Latina. La Primera Reunión General del Proyecto Tuning se realizó en Buenos Aires, Argentina, en el mes de marzo del año 2005, donde las universidades elaboraron una lista de competencias genéricas con el propósito de encuestar a los académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina. La lista de competencias genéricas que sirvieron de referencia para efectos valorativos fueron las que se utilizaron en este instrumento.

Compromiso laboral

Se adoptó el instrumento elaborado por Méndez Cruz (2015) y Ramón Meza Escobar. El instrumento consta de 19 variables observadas.

Desempeño laboral

Se utilizó el instrumento para medir la autoevaluación docente utilizado por la Universidad de Montemorelos; sin embargo, no existen registros de cómo se elaboró el instrumento técnicamente. Fue construido por personas expertas en elaboración de instrumentos y se ha aplicado durante varios años. El instrumento consta de 17 variables observadas.

Instrumento final

Una vez aprobados por los asesores Omar Arodi Flores Laguna y Manuel Ramón Meza Escobar, se procedió a la aplicación para recolectar los datos de maestros

empleados en los colegios que conforman la UMN. En el Apéndice B se muestra el instrumento definitivo autorizado.

Validez de los instrumentos

En esta sección se presenta la validez de contenido y de constructo de las variables latentes utilizadas en la investigación.

Validez de contenido

La validez de contenido trata de determinar hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos del dominio (Ruiz Bolivar, s.f.) o si el procedimiento seguido para la elaboración de la escala de medida ha sido el adecuado (Peter y Churchil, 1986).

El proceso de validación de contenido de los instrumentos fue el siguiente:

1. Se realizaron varias entrevistas con el asesor principal para conocer su opinión sobre la medición de las variables latentes.

2. Se hizo una revisión de la literatura en diferentes bases de datos sobre las variables latentes inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso laboral.

3. Se hizo una búsqueda de algunos instrumentos utilizados en la Universidad de Montemorelos y en tesis de posgrado de otras universidades, para luego analizarlos con el asesor principal y tener una idea de las posibles dimensiones y criterios.

4. Se procedió a formar un listado de dimensiones, subdimensiones y todos los posibles criterios encontrados en las tesis y los estudios revisados de las cinco variables latentes.

5. Después, el asesor principal y la investigadora, teniendo en cuenta el listado, seleccionaron las dimensiones, subdimensiones y criterios del instrumento a proponer.

6. Se realizaron consultas y revisiones por parte de los demás asesores del estudio.

7. Se evaluó la claridad y pertinencia con la ayuda de cinco expertos en la temática.

Validez de constructo

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de los constructos inteligencia emocional, competencias laborales, clima laboral, compromiso laboral y desempeño laboral que se presentan en esta sección.

Inteligencia emocional

En esta sección se muestra el análisis factorial de este constructo.

Adecuación muestral. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es un índice que compara la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. La correlación parcial entre dos variables debe ser pequeña cuando el modelo factorial es adecuado; si los datos corresponden a una estructura factorial, el KMO deberá tomar valores próximos a 1. Si el valor de la medida de adecuación muestral es reducido (valores por debajo de .6, se consideran mediocres) puede no ser pertinente utilizar el análisis factorial con esos datos. Dado que el valor de KMO fue igual a .858 y dicho valor es mayor que .6, se consideró pertinente utilizar el análisis factorial con los datos de la muestra tomada a la población (ver Apéndice C).

Matriz de correlaciones. Este criterio se basa en el análisis de la matriz de correlaciones y algunos estadísticos asociados a ella. Al analizar las correlaciones entre los 24 indicadores del constructo inteligencia emocional, se encontró que fueron positivas y significativas para niveles de significación *p* menores que .05. El valor del determinante próximo a 0 está indicando que las variables utilizadas están linealmente relacionadas, lo que significa que el análisis factorial es una técnica pertinente para analizar el constructo. El valor del determinante fue igual a 7.379×10^{-5}. Dicho valor es casi igual a 0, por lo que la técnica de análisis factorial para el constructo inteligencia emocional es pertinente.

Esfericidad de Bartlett. Otra evaluación que se hace de la adecuación del análisis factorial es la prueba de esfericidad de Bartlett. Dicha prueba contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observadas es en realidad una matriz de identidad. Asumiendo que los datos provienen de una distribución normal multivariante, el estadístico de Bartlett se distribuye aproximadamente según el modelo de probabilidad chi-cuadrada y es una transformación del determinante de la matriz de correlaciones. Si el nivel crítico (p) es mayor que .05, no se puede rechazar la hipótesis nula de esfericidad y, consecuentemente, no se puede asegurar que el modelo factorial sea adecuado para explicar los datos. Para el conjunto de datos de la muestra observada se encontró un valor de chi-cuadrada igual a 1837.83 con 276 grados de libertad (*gl*) y un nivel de significación (p) igual a .000. El nivel de significación con ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial (Apéndice C).

Matriz de covarianza anti-imagen. Un cuarto análisis para evaluar la adecuación del método de análisis factorial es la matriz de covarianza anti-imagen. La diagonal contiene los valores de unicidad de cada variable, una estimación de lo propio y no compartido. Los valores de la matriz por encima o por debajo de la diagonal son las correlaciones parciales. Un coeficiente de correlación parcial expresa el grado de relación existente entre dos variables tras eliminar el efecto de las restantes variables incluidas en el análisis. Cuando las variables incluidas en el análisis comparten gran cantidad de información debido a la presencia de factores comunes, la correlación parcial entre cualquier par de variables debe ser reducida. Por el contrario, cuando dos variables comparten gran cantidad de información entre ellas, pero no la comparten con las restantes variables (ni con los factores comunes), la correlación parcial entre ellas será elevada e indicará un mal síntoma de cara a la idoneidad del análisis. Las correlaciones parciales son también estimaciones de las correlaciones entre factores únicos (existe un factor único por cada variable del modelo). Puesto que los factores únicos son independientes entre sí, las correlaciones parciales deben ser próximas a 0. Al evaluar la matriz de covarianza anti-imagen del modelo evaluado sobre la inteligencia emocional, se encontró que los valores de la diagonal, que representan los valores de unicidad de cada variable, son significativamente mayores de 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales son valores muy pequeños y cercanos a 0. Estas dos características evaluadas en la matriz de covarianza anti-imagen es un indicador de que el modelo de análisis factorial es adecuado para hacer continuar con la validación del constructo de inteligencia emocional.

Matriz de correlación anti-imagen. Una quinta técnica para evaluar la adecuación del

modelo de análisis factorial es la matriz de correlación anti-imagen. La correlación anti-imagen es el negativo de la correlación parcial entre dos variables. Si la matriz de correlaciones anti-imagen contiene una gran proporción de coeficientes elevados, el modelo factorial puede no ser adecuado para analizar los datos. La diagonal de la matriz contiene una medida de adecuación muestral (MSA) para cada variable. Esta medida es similar a la medida del KMO, pero para cada variable individualmente considerada. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 24 valores de correlación son muy próximos a .858 (valor del KMO, aunque algunos valores son mayores que .900). Los mismos valores permiten reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo inteligencia emocional.

Extracción de factores. Después de valorar la adecuación del modelo de análisis factorial, teniendo en cuenta cinco criterios diferentes, se procedió a evaluar la opción de extracción. La extracción permite controlar aspectos relacionados con los factores del constructo. Se puede decidir qué modelo factorial se desea utilizar, en qué matriz de datos hacer el análisis y cuántos factores deben extraerse. Para el procedimiento actual se decidió utilizar la técnica de componentes principales, mediante la cual la extracción de los factores obtenidos son los autovalores de la matriz de correlaciones re-escalados. En primer lugar, se evaluó la comunalidad de cada indicador del constructo inteligencia emocional. La comunalidad es la proporción de su varianza que puede ser explicada por el modelo factorial obtenido. Al analizar la comunalidad se pudo valorar cuáles variables son poco explicadas por el modelo. Se encontró que ningún valor de extracción era menor que .300 (a excepción de IE9, que presenta una

comunalidad igual a .300), un criterio de valor adecuado para la extracción de los indicadores. Se decidió reconocer que los 24 indicadores del constructo cumplían con la exigencia de comunalidad. Continuando con el procedimiento se revisó si el número de factores obtenidos era suficiente para explicar todas y cada una de las variables incluidas en el análisis. Se decidió reconocer como factores a los que tuvieran un autovalor mayor a 1. Los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor. Con relación al constructo de inteligencia emocional que se estuvo validando hubo cuatro autovalores mayores a 1, por lo que el procedimiento extrajo cuatro factores que consiguieron explicar el 50.178% (mayor que 50%) de la varianza de los datos originales. Se decidió reconocer como adecuados los cuatro factores extraídos por el modelo. En la Tabla 2 se presenta el porcentaje de varianza explicada por cada factor y el porcentaje acumulado.

Para finalizar la validación del constructo inteligencia emocional, se procedió con la opción de rotación, que permite hacer un ajuste a la matriz de componentes que agrupa a los indicadores con cada factor mediante el valor de saturación. Para rotar la solución factorial se utilizó el método varimax, un método de rotación ortogonal que minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna. Se analizó la solución factorial rotada, que contiene las correlaciones entre las variables originales (o saturaciones) y cada uno de los factores, en la matriz de componente rotado. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los cuatro factores y se pudo apreciar lo siguiente:

Tabla 2

Varianza total explicada para inteligencia emocional

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación	
	% de la varianza	% acumulado
1	14.958	14.958
2	14.264	29.223
3	13.333	42.556
4	7.622	50.178

1. El primer factor quedó constituido por diez indicadores y se le asignó la dimensión denominada motivación y autoconocimiento. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo”, (b) “Mantengo la calma ante situaciones difíciles”, (c) “Soy honesto”, (d) “Soy leal a mis valores”, (e) “Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide”, (f) “Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario”, (g) “Me gusta hacer las cosas bien hechas”, (h) “Soy una persona optimista”, (i) “Busco solución a los problemas” y (j) “Me siento motivado a ayudar a las personas que se encuentran en dificultades”.

2. El segundo factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión denominada empatía. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Acepto a las personas tal como son”, (b) “Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo”, (c) “Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí”, (d) “Apoyo a mis compañeros de trabajo”, (e) “Fomento la unidad para el logro de los objetivos” y (f) “Promuevo la cooperación entre compañeros.”

3. El tercer factor quedó constituido por cinco indicadores y se les asignó la dimensión denominada habilidades sociales. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Mi forma de hablar es amable”, (b) “Me agrada trabajar en equipo”, (c) “Doy buen

ejemplo con mi conducta", (d) "Mantengo buenas relaciones con los demás" y (e) "Ayudo a las personas a resolver sus problemas".

4. El cuarto factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión denominada autoregulación. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Considero la opinión de otras personas para generar cambios", (b) "Acepto mis errores" y (c) "Cumplo las promesas que hago."

En la Tabla 3 se observan los componentes rotados para el constructo de inteligencia emocional.

En síntesis, se determinó que el instrumento de inteligencia emocional cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Clima laboral

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir el clima laboral.

Adecuación muestral. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor (KMO = .933), muy próximo a la unidad. Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados de esta técnica (X^2 = 2541.078, gl = 190 y p = .000) son significativos.

Matriz de correlaciones. En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que los 20 indicadores tienen un coeficiente de correlación positivo (r_{min} = .296 y $r_{máx}$ = .686), con niveles de significación unilateral (p_{min} = .000 y $p_{máx}$ = .000)

Tabla 3

Matriz de componentes rotados del constructo inteligencia emocional

#	Indicador	Factor 1	2	3	4
1	Me gusta hacer las cosas bien hechas.	**.741**	.317	.163	.017
2	Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo.	**.666**	.040	.181	.183
3	Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades.	**.620**	.367	.163	.254
4	Soy honesto.	**.558**	.064	.107	.420
5	Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario.	**.544**	.358	.270	.059
6	Soy una persona optimista.	**.541**	.266	.220	.177
7	Soy leal a mis valores.	**.484**	.106	-.031	.182
8	Busco solución a los problemas.	**.465**	.157	.201	.347
9	Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide.	**.426**	.218	-.031	.238
10	Fomento la unidad para el logro de objetivos.	.163	**.754**	.256	.129
11	Promuevo la cooperación entre compañeros.	.099	**.745**	.188	.056
12	Apoyo a mis compañeros de trabajo.	.278	**.699**	.056	.205
13	Acepto a las personas tal como son.	.051	**.582**	.222	.277
14	Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí.	.347	**.486**	.128	.026
15	Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo.	.246	**.428**	.276	.050
16	Cumplo las promesas que hago.	.256	**.392**	.229	.344
17	Mantengo buenas relaciones con los demás.	.009	.227	**.779**	.046
18	Doy buen ejemplo con mi conducta.	.230	.150	**.762**	.009
19	Me agrada trabajar en equipo.	.058	.250	**.658**	.224
20	Ayudo a las personas a resolver sus problemas.	.198	.255	**.654**	.077
21	Mi forma de hablar es amable.	.063	.335	**.533**	.335
22	Mantengo la calma ante situaciones difíciles.	.383	.132	**.492**	.236
23	Acepto mis errores.	.155	.180	.257	**.663**
24	Considero la opinión de otras personas para generar cambios.	.220	.115	-.030	**.620**

por debajo de .05; además, se encontró que el valor del determinante (d = 2.420 x 10^{-6}) es próximo a 0.

Matriz de correlaciones. En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que los 20 indicadores tienen un coeficiente de correlación positivo (r_{min} = .296 y $r_{máx}$ = .686), con niveles de significación unilateral (p_{min} = .000 y $p_{máx}$ = .000) por debajo de .05; además, se encontró que el valor del determinante (d = 2.420 x 10^{-6}) es próximo a 0.

Matriz de covarianza anti-imagen. Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal principal (Cov_{min} = .276 y $Cov_{máx}$ = .514) son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales para las covarianzas anti-imagen (r_{min} = -.240 y $r_{máx}$ = .027) son valores más pequeños que los de la diagonal principal y próximos a 0.

Matriz de correlación anti-imagen. Al analizar la matriz de correlación anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal (r_{min} = .840 y $r_{máx}$ = .966) son valores muy próximos a la medida de adecuación muestral (KMO = .933).

Extracción de factores. Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad (Com_{min} = .489 y $Com_{máx}$ = .773) para los 20 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción (Com = .300). En relación a la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores que explican un 62.497% de la varianza total. Este valor es superior al 50% establecido como criterio. En la Tabla 4 se presenta el porcentaje de

Tabla 4

Varianza total explicada para clima laboral

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación	
	% de la varianza	% acumulado
1	24.288	24.288
2	22.348	46.636
3	15.861	62.497

varianza explicada por cada factor y el porcentaje acumulado.

En la solución factorial rotada se utilizó el método varimax. En la Tabla 5 se presenta información donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores del análisis confirmatorio, resultando lo siguiente:

1. El factor de seguridad y capacitación quedó conformado por ocho indicadores: (a) “La tecnología institucional”, (b) “La seguridad en las áreas de trabajo”, (c) “La seguridad en el plantel educativo”, (d) “El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales”, (e) “El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo”, (f) “El nivel socioeconómico de los empleados”, (g) “La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad” y (h) “La observancia de las normas de conducta organizacionales”.

2. El factor de relaciones laborales quedó conformado por nueve indicadores: (a) “El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes”, (b) “La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados”, (c) “El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas”, (d) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo”, (e) “El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional”, (f) “La comunicación institucional”, (g) “El procedimiento de selec-

Tabla 5

Matriz de factores rotados para clima laboral

#	Indicador	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	La tecnología institucional.	**.790**	.135	.138
2	La seguridad en las áreas de trabajo.	**.766**	.255	.204
3	La seguridad en el plantel educativo.	**.749**	.229	.226
4	El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.	**.733**	.438	.128
5	El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.	**.724**	.171	.255
6	El nivel socioeconómico de los empleados.	**.669**	.254	.228
7	La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.	**.607**	.446	.123
8	La observancia de las normas de conducta organizacionales.	**.511**	.407	.426
9	El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.	.172	**.795**	.141
10	La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados.	.309	**.774**	.075
11	El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.	.416	**.695**	.151
12	La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	.135	**.682**	.317
13	El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional.	.309	**.630**	.263
14	La comunicación institucional.	.241	**.605**	.346
15	El procedimiento de selección de personal.	.364	**.507**	.432
16	La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.	.220	.144	**.839**
17	La igualdad de salario entre hombre y mujer.	.126	.114	**.836**
18	La moralidad del personal institucional.	.224	.384	**.586**
19	La interrelación maestros alumnos.	.301	.390	**.510**
20	La vida espiritual del personal institucional.	.374	.388	**.445**

ción de personal", (h) La moralidad del personal institucional", (i) "La interrelación maestros alumnos" y (j) "La vida espiritual del personal institucional". A pesar de que los tres últimos indicadores tienen una carga factorial más alta en el factor retribución, se tomó la decisión de incluirlos en el factor de las relaciones laborales, debido a que refieren a conductas y no a situaciones financieras.

3. El factor retribución quedo conformado por dos indicadores: (a) “La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado” y (b) “La igualdad de salario entre hombre y mujer”.

En síntesis, se determinó que el instrumento de clima laboral cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Competencias laborales genéricas

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir las competencias laborales genéricas.

Adecuación muestral. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor (KMO = .939), muy próximo a la unidad. Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados de esta técnica (χ^2 = 3907.920, *gl* = 351, *p* = .000) son significativos.

Matriz de correlaciones. En cuanto al análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que los 27 indicadores tienen un coeficiente de correlación positivo (r_{min} = .289 y $r_{máx}$ = .840), con niveles de significación unilateral (p_{min} = .000 y $p_{máx}$ = .007) por debajo de .05; además se encontró que el valor del determinante (d = 1.820 x 10^{-9}) es próximo a 0.

Matriz de covarianza anti-imagen. Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se encontró que los valores de la diagonal principal (Cov_{min} = .228 y $Cov_{máx}$ = .599) son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las

correlaciones parciales para las covarianzas anti-imagen (r_{min} = -.139 y $r_{máx}$ = .002) son valores más pequeños que los de la diagonal principal y próximos a 0.

Matriz de correlación anti-imagen. Al analizar la matriz de correlación anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal (r_{min} = .877 y $r_{máx}$ = .960) son valores muy próximos a la medida de adecuación muestral (KMO = .939).

Extracción de factores. Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad (Com_{min} = .406 y $Com_{máx}$ = .843) para los 27 indicadores de este instrumento son superior al criterio de extracción (*Com* = .300). En relación a la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores que explican un 60.371% de la varianza total. Este valor es superior al 50% establecido como criterio. En la Tabla 6 se presenta el porcentaje de varianza explicada por cada factor y el porcentaje acumulado.

Tabla 6

Varianza total explicada para competencias laborales genéricas

	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación	
Componente	% de la varianza	% acumulado
1	25.644	25.644
2	18.316	43.960
3	16.411	60.371

En la solución factorial rotada se utilizó el método varimax. En la Tabla 7 se presenta información donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores del análisis confirmatorio, resultando lo siguiente:

1. El factor competencias instrumentales quedó conformado por once indicadores: (a) “Capacidad para sintetizar información”, (b) “Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica”, (c) “Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo”, (d) “Responsabilidad social ciudadana”, (e) “Conocimiento profesional del área de estudio”, (f) “Capacidad de comunicación verbal”, (g) “Capacidad para tomar decisiones”, (h) “Capacidad de autoaprendizaje”, (i) “Capacidad de comunicación escrita”, (j) “Capacidad de comunicación en un segundo idioma” y (k) “Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación”. A pesar que los dos últimos indicadores tienen carga factorial más alta hacia otros factores, se tomó la decisión de incluirlos en el factor instrumental porque refieren a competencias lingüísticas y de comunicación.

2. El factor competencias interpersonales quedó conformado por ocho indicadores: (a) “Habilidades interpersonales”, (b) “Capacidad para solucionar problemas”, (c) “Capacidad creativa”, (d) “Capacidad para hacer crítica constructiva”, (e) “Capacidad para actuar en nuevas situaciones”, (f) “Conducta ética en su vida diaria”, (g) “Capacidad de trabajo en equipo” y (h) “Habilidad para trabajar en contextos internacionales”. A pesar de que los tres últimos indicadores tienen carga factorial más alta en otros factores, se tomó la decisión de incluirlos en el factor interpersonal porque también comparten carga importante en este factor y se refieren más bien a competencias de relaciones sociales e integración.

3. El factor competencias sistémicas quedó conformado por ocho indicadores: (a) “Capacidad para desarrollar proyectos profesionales”, (b) “Habilidad para trabajar en forma autónoma”, (c) “Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural”, (d) “Respeto por la diversidad cultural”, (e) “Esforzarse por preservar el medio ambiente”, (f) “Capacidad

de motivar y conducir hacia metas comunes", (g) "Trabajar teniendo en cuenta las exigencias de calidad profesional" y (h) "Capacidad para hacer investigación". Aunque los tres últimos indicadores tienen carga factorial más alta en otros factores, se tomó la decisión de incluirlos en el factor competencias sistémicas porque también comparten carga importante en este factor y se refieren más bien a competencias de motivación, entendimiento y conocimientos previos.

Tabla 7

Matriz de factores rotados para competencias laborales genéricas

#	Indicador	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	Capacidad para sintetizar información.	**.755**	.298	.111
2	Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	**.748**	.203	.219
3	Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo.	**.724**	.238	.144
4	Responsabilidad social ciudadana.	**.719**	.081	.372
5	Conocimiento profesional del área de estudio.	**.681**	.201	.194
6	Capacidad de comunicación verbal.	**.621**	.347	.181
7	Trabajar teniendo en cuenta las exigencias de calidad profesional.	**.575**	.328	.489
8	Capacidad para tomar decisiones.	**.546**	.542	.167
9	Conducta ética en su vida diaria.	**.543**	.248	.507
10	Capacidad de autoaprendizaje.	**.543**	.427	.230
11	Capacidad de trabajo en equipo.	**.542**	.289	.283
12	Capacidad de comunicación escrita.	**.521**	.314	.192
13	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	.135	**.691**	.298
14	Capacidad para hacer investigación.	.454	**.629**	.114
15	Habilidades interpersonales.	.420	**.626**	.263
16	Capacidad para solucionar problemas.	.526	**.600**	.187
17	Capacidad creativa.	.466	**.580**	.062
18	Capacidad para hacer crítica constructiva.	.485	**.578**	.035
19	Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	.476	**.558**	.177
20	Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación.	.386	**.540**	.114
21	Capacidad para desarrollar proyectos profesionales.	.438	**.524**	.384
22	Habilidad para trabajar en forma autónoma.	.347	**.462**	.459
23	Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural.	.223	.132	**.881**
24	Respeto por la diversidad cultural.	.231	.049	**.856**
25	Esforzarse por preservar el medio ambiente.	.155	.132	**.851**
26	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	.104	.388	**.640**
27	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	.407	.434	**.438**

En síntesis, se determinó que el instrumento de competencias laborales genéricas cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Compromiso laboral

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir el compromiso laboral.

Adecuación muestral. En cuanto a la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, se obtuvo un valor (KMO = .931) muy próximo a la unidad. Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados de esta técnica (χ^2 = 2821.686; *gl* = 171 y *p* = .000) son significativos.

Matriz de correlaciones. En cuanto al análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que los 19 indicadores tienen un coeficiente de correlación positivo (r_{min} = .268 y $r_{máx}$ = .737), con niveles de significación unilateral (p_{min} = .000 y $p_{máx}$ = .050) por debajo de .05. Además, se encontró que el valor del determinante (d = 5.946 x 10^{-7}) es próximo a 0.

Matriz de covarianza anti-imagen. Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se encontró que los valores de la diagonal principal (Cov_{min} = .203 y $Cov_{máx}$ = .686) son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales para las covarianzas anti-imagen (r_{min} = -.142 y $r_{máx}$ = .004) son valores más pequeños que los de la diagonal principal y próximos a 0.

Matriz de correlación anti-imagen. Al analizar la matriz de correlación anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal (r_{min} = .863 y $r_{máx}$ = .954) son valores muy

próximos a la medida de adecuación muestral (KMO = .931).

Extracción de factores. Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad (Com_{min} = .379 y $Com_{máx}$ = .805) para los 19 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción (*Com* = .300). En relación a la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores que explican un 66.78% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio. En la Tabla 8 se presenta el porcentaje de varianza explicada por cada factor y el porcentaje acumulado.

En la solución factorial rotada se utilizó el método varimax. En la Tabla 9 se presenta información donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores del análisis confirmatorio, resultando lo siguiente:

Tabla 8

Varianza total explicada para compromiso laboral

	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación	
Componente	% de la varianza	% acumulado
1	28.181	28.181
2	19.562	47.743
3	19.044	66.788

1. El factor afectivo quedó conformado por nueve indicadores: (a) “Es muy beneficioso trabajar en esta empresa”, (b) “Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo”, (c) “Me entusiasma pertenecer a esta institución”, (d) “Siento confianza al trabajar con este grupo de compañeros(as)”, (e) “Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo”, (f) “Continuaría en este trabajo aunque la empresa tuviera

problemas financieros”, (g) “Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra”, (h) “Perdería mucho si dejo esta empresa” e (i) “Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella”.

2. El factor de crecimiento quedó conformado por cinco indicadores: (a) “Cumplo con agrado todos los reglamentos del trabajo”, (b) “Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales”, (c) “Estoy satisfecho(a) con mi trabajo”, (d) “Soy feliz con el trabajo que realizo” y (e) “Me siento incómodo(a) cuando no realizo bien mi trabajo”.

Tabla 9

Matriz de factores rotados para compromiso laboral

#	Indicador	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	Es muy beneficioso trabajar en esta empresa.	**.752**	.250	.359
2	Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo.	**.741**	.422	.210
3	Me entusiasma pertenecer a esta institución.	**.721**	.440	.262
4	Siento confianza al trabajar con este grupo de compañeros(as).	**.719**	.375	.180
5	Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo.	**.705**	.133	.312
6	Continuaría en este trabajo aunque la empresa tuviera problemas financieros.	**.700**	.255	.306
7	Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra.	**.685**	.288	.350
8	Perdería mucho si dejo esta empresa.	**.644**	.120	.468
9	Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella.	**.640**	.538	.032
10	Cumplo con agrado todos los reglamentos del trabajo.	.145	**.805**	.162
11	Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales.	.320	**.800**	.250
12	Estoy satisfecho(a) con mi trabajo.	.425	**.671**	.198
13	Soy feliz con el trabajo que realizo.	.508	**.634**	.068
14	Me siento incómodo(a) cuando no realizo bien mi trabajo.	.168	**.588**	.069
15	Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo.	.122	.227	**.810**
16	Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo.	.370	.114	**.743**
17	Dejar esta empresa representaría una pérdida económica.	.193	-.071	**.737**
18	Mi trabajo no es una obligación, es un deber por todos los beneficios recibidos.	.204	.277	**.714**
19	Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo.	.317	.201	**.642**

3. El factor económico quedó conformado por cinco indicadores: (a) “Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo”, (b) “Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo”, (c) “Dejar esta empresa representaría una pérdida económica”, (d) “Mi trabajo no es una obligación, es un deber por todos los beneficios recibidos” y (e) “Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo”.

En síntesis, se determinó que el instrumento de compromiso laboral cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Desempeño laboral

A continuación, se ofrecen los detalles de las pruebas estadísticas realizadas para comprobar la validez de constructo del instrumento para medir el desempeño laboral.

Adecuación muestral. En cuanto a la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, se obtuvo un valor (KMO = .945) muy próximo a la unidad. Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados de esta técnica (χ^2 = 2144.033; *gl* = 136 y *p* = .000) son significativos.

Matriz de correlaciones. En el análisis de la matriz de correlaciones se encontró que los 17 indicadores tienen un coeficiente de correlación positivo (r_{min} = .389 y $r_{máx}$ = .658), con niveles de significación unilateral (p_{min} = .000 y $p_{máx}$ = .000) por debajo de .05; además se encontró que el valor del determinante (*d* = 1.929E-005) es próximo a 0.

Matriz de covarianza anti-imagen. Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal principal (Cov_{min} = .319 y $Cov_{máx}$ = .650)

son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales para las covarianzas anti-imagen (r_{min} = -.170 y $r_{máx}$ = .039) son valores más pequeños que los de la diagonal principal y próximos a 0.

Matriz de correlación anti-imagen. Al analizar la matriz de correlación anti-imagen se encontró que los valores de la diagonal (r_{min} = .920 y $r_{máx}$ = .970) son valores muy próximos a la medida de adecuación muestral (KMO = .945).

Extracción de factores. Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad (Com_{min} = .525 y $Com_{máx}$ = .766), para los 17 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción (*Com* = .300). En relación a la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores que explican un 65.075% de la varianza total. Este valor es superior al 50% establecido como criterio. En la Tabla 10 se presenta el porcentaje de varianza explicada por cada factor y el porcentaje acumulado.

En la solución factorial rotada, se utilizó el método varimax. En la Tabla 11 se presenta información donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores del análisis confirmatorio, resultando lo siguiente:

Tabla 10

Varianza total explicada para desempeño laboral

	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación	
Componente	% de la varianza	% acumulado
1	25.970	25.970
2	20.398	46.367
3	18.708	65.075

1. El factor de enfoque de tarea quedó conformado por siete indicadores: (a) “Las estrategias que utilizo para enseñar”, (b) “El uso de materiales audiovisuales”, (c) “La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil)”, (d) “La calidad de las actividades complementarias en clases”, (e) “El control disciplinario de mis grupos”, (f) “El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases” y (g) “La motivación para cumplir con las actividades del curso”.

2. El factor contextual quedó conformado por seis indicadores: (a) “La integración de los principios de mi fe en los contenidos”, (b) “El trato que doy a mis alumnos.”, (c) “Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones”, (d) “El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico”, (e) “La disposición que tengo para ayudar a los alumnos” y (f) “El sistema de evaluación de mis cursos”

3. El factor de organización quedó conformado por cuatro indicadores: (a) “El cumplimiento del temario de las materias”, (b) “El dominio que tengo de las materias”, (c) “El aprovechamiento del tiempo de clase” y (d) “La puntualidad para iniciar y terminar mis clases”.

En síntesis, se determinó que el instrumento de desempeño laboral cumple con los parámetros para ser considerado con una validez de constructo favorable.

Una vez presentada la información estadística y el proceso que se siguió para la validez de contenido y de constructo de cada uno de los instrumentos, es importante considerar que, a pesar de que un instrumento tenga validez, puede ser que no sea confiable. Por ello fue necesario someter los instrumentos a medidas de confiabilidad.

Tabla 11

Matriz de factores rotados para desempeño laboral

#	Indicador	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1	Las estrategias que utilizo para enseñar.	**.762**	.208	.224
2	El uso de materiales audiovisuales.	**.744**	.246	-.002
3	La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil).	**.706**	.208	.411
4	La calidad de las actividades complementarias en clases.	**.688**	.296	.333
5	El control disciplinario de mis grupos.	**.677**	.357	.232
6	El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases.	**.661**	.240	.351
7	La motivación para cumplir con las actividades del curso.	**.526**	.311	.399
8	La integración de los principios de mi fe en los contenidos.	.315	**.781**	.071
9	El trato que doy a mis alumnos.	.288	**.721**	.209
10	Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones.	.172	**.716**	.474
11	El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico.	.385	**.655**	.331
12	La disposición que tengo para ayudar a los alumnos.	.253	**.578**	.535
13	El sistema de evaluación de mis cursos.	.443	**.459**	.344
14	El cumplimiento del temario de las materias.	.148	.129	**.791**
15	El dominio que tengo de las materias.	.277	.311	**.682**
16	El aprovechamiento del tiempo de clase.	.484	.288	**.589**
17	La puntualidad para iniciar y terminar mis clases.	.429	.371	**.539**

Confiabilidad de los instrumentos

Según Triola (2009), la confiabilidad de los datos se refiere a la consistencia con que se presentan. Para Hernández Sampieri et al. (2014), la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Existen diversas técnicas estadísticas para calcular la confiabilidad de un instrumento; la mayoría de ellas generan resultados cuyos valores oscilan entre 0 y 1, donde un coeficiente igual a 0 significa confiabilidad nula y un coeficiente igual a 1 representa confiabilidad total o perfecta.

Un punto importante a tomar en cuenta en las técnicas de medición de la confiabilidad es que el resultado varía de acuerdo con el número de ítems o indicadores que tenga el instrumento; cuanto más indicadores, mayor será su confiabilidad. Pero demasiados cuasarán cansancio e indisposición para colaborar por parte de los participantes.

Una de las técnicas para medir la confiabilidad es el coeficiente alfa de Cronbach. Los instrumentos de esta investigación fueron sometidos a esta técnica para determinar su consistencia y coherencia. Todos los índices estadísticos brindan información para inferir que los instrumentos tiene una alta confiabilidad: (a) inteligencia emocional (α = .906), (b) clima laboral (α = .940), (c) competencias laborales genéricas (α = .952), (d) desempeño laboral (α = .942) y (e) compromiso laboral (α = .936) Los resultados de las pruebas de confiabilidad se encuentran en el Apéndice D.

Con la seguridad de que los resultados estadísticos confirman la validez y la confiabilidad de los instrumentos de esta investigación, en la siguiente sección se presenta la operacionalización de las variables.

Operacionalización de las variables

En la Tabla 12 se presenta, como ejemplo, la operacionalización de la variable género. En el Apéndice E se presenta la operacionalización de todas las variables. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

Hipótesis nulas

Según Hernández Sampieri et al. (2014), la hipótesis de investigación es una

proposición tentativa sobre la posible relación o relaciones entre variables. Define también como hipótesis nula a la proposición que contradice la relación entre variables, es decir rechaza la hipótesis de investigación.

En esta sección se presentan la hipótesis nula confirmatoria, las hipótesis nulas alternas, las hipótesis nulas complementarias y la operacionalización de las hipótesis nulas.

Tabla 12

Ejemplo de la operacionalización de las variables demográficas

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	Condición orgánica que define el sexo del individuo desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Género: ☐ Masculino ☐ Femenino	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1 = Masculino 2 = Femenino La escala de medición es nominal.

Hipótesis nula confirmatoria

H_0: El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido de los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis nula alterna

H_{01}: El modelo empírico, en el cual, la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis nula alterna secundaria

H_{02}: El modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral de los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Hipótesis nulas complementarias

H_{01}: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio, no difieren significativamente en su percepción del nivel de inteligencia emocional de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

H_{02}: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de calidad del clima laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

H_{03}: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de

servicio no difieren significativamente en su percepción del desarrollo de competencias laborales genéricas de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

H_{04}: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de desempeño laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

H_{05}: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del nivel de compromiso laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

Operacionalización de hipótesis nulas

En la Tabla 13 se presenta, como ejemplo, la operacionalización de una de las hipótesis nulas. Se describe cuáles de las variables latentes son consideradas como exógenas y cuáles como endógenas, así como el nivel de medición de cada una de ellas. De igual forma, se presentan las pruebas estadísticas y su criterio de rechazo. En el Apéndice F se presenta la operacionalización de todas las hipótesis nulas de esta investigación.

La operacionalización de la hipótesis nula requiere del uso de una técnica multivariante. Esta técnica analiza simultaneamente el comportamiento de tres o más variables latentes, con el propósito de encontrar las relaciones de causalidad más representativas, permitiendo una mejor comprensión del objeto de estudio. Entre las técnicas multivariantes se encuentran el análisis discriminante, el análisis de correlación canónica, el análisis de conglomerados, el análisis de escalamiento dimensional, el análisis manova y los modelos de ecuaciones estructurales, entre otras (Hernández

Tabla 13

Operacionalización de hipótesis nulas

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H0: El modelo empírico, en el cual según la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	Exógenas: A. Inteligencia emocional B. Clima laboral C. Competencias laborales genéricas Endógenas: D. Compromiso laboral E. Desempeño laboral	 A. Métrico B. Métrico C. Métrico D. Métrico E. Métrico	Para validar el modelo correspondiente a esta hipótesis nula se utilizó la técnica multivariante: modelo de ecuaciones estructurales. El criterio de rechazo fue de, al menos, cuatro de los siguientes índices: 1. *p* de $\chi^2 \geq .05$ 2. $\chi^2/gl \leq 3.0$ 3. *RMSEA* $\leq .08$ 4. *GFI* $\geq .90$ 5. *TLII* $\geq .90$ 6. *NFI* $\geq .90$ 7. *CFI* $\geq .90$

Sampieri et al., 2014). En esta investigación se utilizó la técnica de modelo de ecuaciones estructurales.

Modelo de ecuaciones estructurales

Para Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009), una de las características de los modelos de ecuaciones estructurales es que permiten estimar el efecto indirecto y total que puede tener una variable latente sobre otra y no solamente el efecto directo. Para Cupani

(2012), los modelos de ecuaciones estructurales son muy útiles cuando una variable dependiente se convierte en variable independiente en relaciones de dependencia posteriores.

La estimación de un modelo de ecuaciones estructurales es decisiva, debido a que permite obtener de manera única el valor estimado que tendrá cada parámetro. La hipótesis fundamental en un modelo de ecuaciones estructurales se reduce a probar que la matriz de varianzas y covarianzas poblacional es igual a la matriz de varianzas y covarianzas asociada al modelo teórico. La estimación se lleva a cabo por medio de un proceso iterativo cuyo objetivo es minimizar el valor de una función. Esta función de ajuste, siempre es mayor o igual a 0 y sólo es 0 si se cumple que el modelo propuesto ajusta perfectamente a los datos (Manzano Patiño y Zamora Muñoz, 2009).

Según Cupani (2012), una característica específica de los modelos de ecuaciones estructurales se basa en la interpretación de los resultados por medio de varias pruebas y un conjunto de índices que establecerán la estructura teórica propuesta y el ajuste que tiene con los datos. En la siguiente sección se presentan algunos índices o medidas de bondad ajuste reportado y utilizado en la literatura.

Índices de bondad de ajuste

Para Cupani (2012), Ruiz, Pardo y San Martín (2010), Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009) y Hooper, Coughlan y Mullen (2008), los índices o medidas de bondad de ajuste se clasifican en tres categorías: (a) medidas de ajuste absoluto, (b) medidas de ajuste incremental y (c) medidas de ajuste de parsimonia.

Medidas de ajuste absoluto

Cupani (2012) señala que las medidas de ajuste absoluto evalúan el ajuste total del modelo. Estas medidas indican qué tan bien un modelo a priori se ajusta a los datos de la muestra y constituyen los índices más fundamentales para concluir lo bien que la teoría propuesta se ajusta a los datos (Hooper et al., 2008). Entre los índices o medidas de ajuste absoluto se encuentran los siguientes: (a) estadístico chi-cuadrada, (b) raíz del error cuadrático de la aproximación (RMSEA), (c) bondad de ajuste estadística (GFI), (d) bondad de ajuste estadística ajustada (AGFI) y (e) raíz cuadrada media residual (RMR).

Estadístico chi-cuadrada

El valor del estadístico chi-cuadrada es la medida tradicional para la evaluación del ajuste global de un modelo, evaluando la magnitud de la discrepancia entre la matriz de covarianza observada y la matriz de covarianza estimada. Un buen modelo de ajuste deberá proveer resultados de significación, es decir un valor p mayor o igual al generalmente establecido ($p \geq .05$).

El estadístico chi-cuadrada supone una normalidad multivariante en la distribución de los datos; por lo tanto, cualquier desviación de la normalidad podría provocar rechazo del modelo. Además, este estadístico es sensible al tamaño de la muestra poblacional, por lo cual los modelos generalmente son rechazados si se utilizan muestras grandes. Por el contrario, si se utilizan muestras muy pequeñas, esta prueba carecerá de utilidad, ya que no podrá discriminar entre un modelo con buen ajuste y uno con pobre ajuste. Las razones anteriores son motivo para no utilizar el estadístico chi-cuadrada como único criterio de bondad de ajuste. Se recomienda utilizarlo como un

complemento a otros índices (Manzano Patiño y Zamora Muñoz, 2009)

Debido a las limitaciones del estadístico chi-cuadrada se han propuestos índices alternativos, entre las que se encuentra el estadístico chi-cuadrada relativo/normativo (χ^2/*gl*). No hay consenso con relación al valor aceptable para esta prueba, pues la literatura sugiere valores entre 2 y 5 (Hooper et al., 2008); para Ruiz et al. (2010), el valor deberá ser inferior a 3.

Raíz del error cuadrático de la aproximación (RMSEA)

Para Ruiz et al. (2010), el RMSEA revela qué tan bien el modelo, ajusta con la matriz de covarianza de los datos. Su valor deberá ser menor o igual a .08 para indicar un buen ajuste. Por su parte Hooper et al. (2008) proponen un valor del RMSEA inferior o igual a .07, donde valores inferiores a .03 indicarían un ajuste excelente. Para Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009), un valor para el RMSEA inferior o igual a .05 indica que el ajuste del modelo es bueno, pero recomiendan que sea lo más próximo a 0.

Bondad de ajuste estadística (GFI)

El índice o medida GFI es una alternativa al estadístico chi-cuadrada. Calcula la proporción de varianza que se explica por la covarianza de la población estimada.

Para Hooper et al. (2008), existen algunas limitantes en este índice. En primer lugar, cuando hay un gran número de grados de libertad en comparación con el tamaño de la muestra poblacional, este valor tiende a ser más bajo que el umbral requerido. En segundo lugar, se ha encontrado que el GFI tiende a aumentar en la medida de la cantidad de parámetros; es decir, a mayor cantidad de parámetros mayor el valor del

GFI. Además, también se reportan valores mayores al GFI relacionados con muestras poblacionales grandes.

Para Ruiz et al. (2010) y Hooper et al. (2008), el GFI deberá ser mayor o igual a .95 para indicar modelos con un excelente ajuste.

Bondad de ajuste estadística ajustada (AGFI)

El índice AGFI es un ajuste del GFI. Este ajuste se basa en los grados de libertad con modelos más saturados, con lo que reduce su ajuste. Por lo tanto, se prefieren los modelos más parsimoniosos mientras penaliza los modelos más complicados.

Para Cooper et al. (2008), existe una limitante con en este índice; tiende a brindar mejores ajustes con el tamaño de la muestra poblacional.

Para Ruiz et al. (2010) y Hooper et al. (2008), el GFI deberá ser mayor o igual a .95 para indicar modelos con un excelente ajuste.

Para Ruiz et al. (2010), el resultado de los dos índices es mejor que esté próximo a 0 para indicar un buen ajuste. Por su parte, Hooper et al. (2008) sugieren que el resultado de los índices debe ser inferior o igual a .08 para indicar modelos con un buen ajuste.

Medidas de ajuste incremental

Para Hooper et al. (2008), las medidas de ajuste incremental (también conocidas como medidas de ajuste relativas o medidas de ajuste comparativas) son un grupo de índices que no utilizan el estadístico chi-cuadrada en su forma original, por lo cual comparan el valor de la chi-cuadrada a un modelo de referencia. Incluidos en los índices o medidas de ajuste incremental se encuentran los siguientes: (a) índice de ajuste

normado (NFI), (b) índice de ajuste no normado (NNFI o TLI) y (c) índice de ajuste comparativo (CFI).

Índice de ajuste normado (NFI)

Según Hooper et al. (2008), el NFI evalúa el modelo propuesto comparando el estadístico chi-cuadrada con el valor de la chi-cuadrada del modelo nulo (también conocido como modelo de independencia), donde las variables medidas no están relacionadas. Señalan también que el índice de ajuste normado es sensible al tamaño de muestra poblacional, subestimando el ajuste para las muestras de menos de 200 individuos. Por lo tanto, recomiendan no realizar conclusiones basadas solamente en este indicador.

Además, otra limitante señalada por Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009) revela que esta medida no considera los grados de libertad, por lo tanto no es posible valorar la complejidad del modelo.

Según Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009), un punto de corte aceptable para determinar modelos con un buen ajuste es .90; es decir, índices aceptables deben ser superiores o iguales a .90. Por otro lado, Ruiz et al. (2010) y Hooper et al. (2008) mencionan que el punto de corte para inferir un modelo con un buen ajuste es .95.

Índice de ajuste no normado (NNFI o TLI)

El índice de ajuste no normado también es conocido como el índice de Tucker-Lewis TLI. El propósito de este índice es complementar al NFI, derivado del problema del tamaño de la muestra (Hooper et al., 2008). Una limitante de este índice es que, para muestras poblacionales pequeñas, arroja valores que pueden determinar un mal

ajuste. Otra restricción es que, debido a su naturaleza no normada, los valores pueden superar el valor de 1.0 y, por lo tanto, puede ser difícil de interpretar.

Según Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009), un punto de corte aceptable para determinar modelos con un buen ajuste es con índices superiores o iguales a .90. Por otro lado, Ruiz et al. (2010) y Hooper et al. (2008) mencionan que el punto de corte para inferir un modelo con un buen ajuste es .95.

Índice de ajuste comparativo (CFI)

Según Manzano Patiño y Zamora Muñoz (2009), el índice de ajuste comparativo es una forma mejorada del índice NFI, que considera las limitantes del tamaño de la muestra poblacional, tanto pequeñas como grandes. Al igual que el NFI, el CFI evalúa el modelo propuesto comparando el estadístico chi-cuadrada con el valor de la chi-cuadrada del modelo nulo. Los modelos con índices superiores o iguales a .90 son considerados con buen ajuste. En la actualidad este índice es uno de los más populares, debido a que es uno de los menos afectados por el tamaño de la muestra poblacional.

Por otro lado, Ruiz et al. (2010) y Hooper et al. (2008) mencionan que, para que un modelo sea considerado con buen ajuste, deberá presentar índices superiores o iguales a .95.

Medidas de ajuste de parsimonia

Para modelos complejos casi saturados, Hooper et al. (2008) sugieren realizar las estimaciones por medio de medidas de ajuste de parsimonia, entre las que se encuentran los siguientes índices: (a) bondad de ajuste estadística de parsimonia (PGFI)

y (b) índice de ajuste normado de parsimonia (PNFI). Los índices PGFI y PNFI se basan en sus respectivos índices como lo son el GFI para los modelos de ajuste absolutos y el NFI para los modelos de ajuste incrementales. Los dos modelos de parsimonia están basados en el ajuste para la pérdida de grados de libertad. Ambos índices constituyen índices de ajuste de parsimonia con valores que son considerablemente más bajos que otros índices de bondad de ajuste.

Una vez que se han presentado de forma simplificada algunos de los estadísticos para los modelos de ecuaciones estructurales, a continuación, se presentan los criterios que se establecieron para esta investigación.

Criterios SEM utilizados

Los criterios que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste de los modelos confirmatorios y alternos se presentan en la Tabla 14. Los criterios de rechazo de las hipótesis nulas fueron de, al menos, cinco de los siete índices. En la misma tabla se muestra el criterio de rechazo según el índice referido.

Tabla 14

Índices de bondad de ajuste y criterios de referencia

Categoría	Estadístico	Abreviatura	Criterio
Medida de ajuste absoluto	Chi-cuadrada	χ^2	*p* mayor o igual que .05
	Chi-Cuadrada relativa/normada	χ^2/gl	Menor o igual que 3.0
	Raíz del error cuadrático de la aproximación	RMSEA	Menor o igual que .08
	Bondad de ajuste estadística	GFI	Mayor o igual que .90
Medida de ajuste incremental	Índice de ajuste no normado	TLI	Mayor o igual que .90
	Índice de ajuste normado	NFI	Mayor o igual que .90
	Índice de ajuste comparativo	CFI	Mayor o igual que .90

Una vez descritas las hipótesis de esta investigación y las técnicas estadísticas requeridas para su comprobación, de la investigación resultan ciertos valores que determinan el grado de cumplimiento de cada una de las variables latentes involucradas en el estudio, por lo cual la siguiente sección presenta las preguntas complementarias que se asocian a los valores.

Preguntas complementarias

1. ¿Cuál es el grado de calidad de clima laboral autopercibido por los maestros profesionistas de la UMN?

2. ¿Cuál es el grado de inteligencia emocional autopercibida por los maestros profesionistas de la UMN?

3. ¿Cuál es el nivel de competencias laborales autopercibidas por los maestros profesionistas de la UMN?

4. ¿Cuál es el grado de desempeño autopercibido por los maestros profesionistas de la UMN?

5. ¿Cuál es el grado de compromiso que tienen los maestros profesionistas de la UMN?

Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se solicitó permiso al Departamento de Educación de la UMN en la persona del maestro Juan Jorge Acuña, quien contestó, por medio de llamada telefónica, que se autorizaba la aplicación de los instrumentos a todos los maestros de la UMN.

2. Se administró el instrumento en el Congreso para Maestros de la UMN en la

ciudad de Mazatlán, Sinaloa, el día 13 de agosto de 2015.

3. Se administró el instrumento a todos los maestros que estaban en disposición de llenarlo voluntariamente.

4. Acompañados de un instructivo, los instrumentos fueron administrados por la investigadora.

5. Los instrumentos fueron devueltos personalmente.

Análisis de datos

La base de datos se formó en el SPSS para Windows en la versión 22.0 para poder realizar los análisis de las variables en dicho programa y en el software Amos 20.0. Posteriormente se obtuvieron las puntuaciones para cada una de las variables latentes y se siguió el proceso indicado en la operacionalización de las variables.

Después de tener completa la base de datos, se recurrió a la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, variabilidad, normalidad y detección de datos atípicos y ausentes) para limpiar la base de datos y poder obtener la información demográfica, así como para evaluar el comportamiento de las variables principales.

Un segundo paso consistió en someter los instrumentos a un estudio de validación psicométrica por medio del modelo de ecuaciones estructurales.

El tercer paso consideró el estudio confirmatorio de la bondad de ajuste de los modelos planteados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito explorar la relación de causalidad entre las variables latentes inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso laboral, según un modelo teórico específico. La población estuvo conformada por los docentes de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

La investigación fue considerada de tipo empírica cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria, correlacional y de campo.

Las variables exógenas utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: inteligencia emocional, clima laboral y competencias laborales genéricas. Las variables endógenas utilizadas en esta investigación fueron desempeño laboral y compromiso laboral. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, años de servicio, nivel académico y estado civil.

El contenido de este capítulo incluye lo siguiente: (a) población y muestra, (b) descripción demográfica, (c) modelos de medida para la validación de las variables latentes, (d) tratamiento de los datos, (e) prueba de normalidad de constructos, (f) algunos estadísticos preliminares, (g) descripción de las variables latentes, (h) pruebas de hipótesis, (i) respuestas a preguntas complementarias y (j) resumen del capítulo.

Población y muestra

La población del estudio estuvo conformada por 512 maestros de la Unión Mexicana del Norte representada por 42 planteles educativos agrupados en 11 asociaciones político-geográficas.

Se alcanzó una muestra poblacional de las 11 asociaciones de la UMN. Participaron 205 individuos que representan el 40% de los maestros empleados, quienes laboran en 38 planteles educativos, que representan el 90.5% de las instituciones educativas de la UMN.

Descripción demográfica

Esta sección contiene la descripción demográfica de los sujetos participantes en la investigación.

Asociaciones político-geográficas

Las instituciones educativas de la Iglesia Adventista se organizan y distribuyen por uniones, las cuales a su vez se subdividen por asociaciones político-geográficas. En este estudio, tal como se observa en la Tabla 15, se contó con la participación de los maestros de 11 asociaciones, quienes participaron respondiendo voluntariamente el instrumento de esta investigación. Se destacan detalles más específicos; como, por ejemplo, las asociaciones Noreste y Sonora representan, en conjunto, el 34.6% de la muestra poblacional, seguidas por las asociaciones Occidente y Sinaloa, que en conjunto representan el 21.9%; las asociaciones Noroccidental, Baja California y Universidad de Navojoa representan en conjunto, el 26.9% y, la asociación Baja California Sur, que solo tiene un plantel educativo, representa el 2.01% de la muestra poblacional.

Tabla 15

*Distribución de la muestra por asociación político-geográfica (*N = *205)*

Asociación	*n*	*%*
Baja California	18	8.8
Baja California Sur	4	2.0
Golfo	7	3.4
Noreste	47	22.9
Noroccidental	20	9.8
Norte	7	3.4
Norte de Tamaulipas	16	7.8
Occidente	23	11.2
Sinaloa	22	10.7
Sonora	24	11.7
Universidad de Navojoa	17	8.3

Género de los encuestados

En la Tabla 16 se observa la distribución por género de los encuestados; el 58.00% de la muestra poblacional fueron mujeres y el 42.00% fueron hombres.

Estado civil de los encuestados

Participaron 121 sujetos casados, que representaron el 59.00% de la muestra poblacional, 36.60% solteros y, el 4.4% de la muestra poblacional especificaron otro (ver Tabla 17).

Tabla 16

Distribución de la muestra por género

Género	*n*	*%*
Masculino	86	42.0
Femenino	119	58.0
Totales	205	100.0

Tabla 17

Distribución de la muestra por estado civil

Estado civil	*n*	*%*
Soltero	75	36.6
Casado	121	59.0
Otro	9	4.4
Totales	205	100.0

Nivel académico de los encuestados

En la Tabla 18 se observa la distribución por nivel académico de los encuestados. Se obtuvo la participación de un 83.9% del total de la muestra poblacional con nivel académico alcanzado de licenciatura; también se contó con la participación de un 15.6% de la muestra poblacional con nivel académico de maestría y, con doctorado como nivel académico alcanzado, se obtuvo el .5% de la muestra poblacional.

Tabla 18

Distribución de la muestra por nivel académico

Nivel académico	*n*	*%*
Licenciatura	172	83.9
Maestría	32	15.6
Doctorado	1	.5
Totales	205	100.0

Años de servicio de los encuestados

En la Tabla 19 se observa la antigüedad laboral de los individuos. Se obtuvo la participación de un 60.5% del total de la muestra poblacional con 10 años o menos de servicio; de un 22.0% con 11 a 20 años de servicio, de un 11.2% con 21 a 30 años de servicio y de un 6.3% de la muestra poblacional con 31 años o más.

Tabla 19

Distribución de la muestra por rango de antigüedad laboral

Rango	*n*	*%*
10 años o menos	124	60.5
11-20	45	22.0
21-30	23	11.2
31 o más	13	6.3
Totales	205	100.0

Validación de constructo y confiabilidad

Para corroborar la validez de constructo de las variables latentes involucradas en este estudio, se utilizó la técnica multivariante conocida como modelo de ecuaciones estructurales, utilizando el software AMOS 22. Las variables que se emplearon en la base de datos se operaron con el software estadístico SPSS 21.

El procedimiento que se empleó para validar el constructo de cada modelo de medida fue el siguiente:

Se consideró como variable observada a cada uno de los indicadores utilizados en el instrumento, con los que se construyeron las variables latentes. Con los elementos mencionados se construyó el diagrama para el modelo de medida de cada variable latente; en dicho modelo se establecen las relaciones entre las variables observadas y la variable latente, para poder determinar las ecuaciones representativas del modelo.

Se configuró en AMOS, en la sección análisis de propiedades, en la pestaña de estimaciones, la elección de la opción de máxima verosimilitud y en el apartado de trato de datos incompletos, se seleccionó la opción de ajuste del modelo saturado e independiente.

Se configuró en AMOS, en la sección análisis de propiedades, en la pestaña de

salidas, un umbral para la modificación de índices igual a 1.

Aprovechando la capacidad de cómputo del AMOS, se evaluó la identificación del modelo de medida, de tal forma que se cumpla con el principio de álgebra lineal que menciona que deberá de existir más ecuaciones que incógnitas para poder determinar una solución al modelo; si se cumple, se lo conoce como un modelo sobreidentificado.

Se procedió a evaluar el modelo de medida para la variable latente en cuestión. Se utilizaron los criterios para los índices de bondad de ajuste que fueron determinados para las pruebas de hipótesis nulas de los modelos estructurales.

El Apéndice G presenta la información pertinente de los modelos de medida de cada constructo e incluye lo siguiente: (a) resumen del modelo, (b) estimaciones del modelo y (c) ajustes del modelo.

En las siguientes secciones se presenta la información específica, de forma breve, de los resultados de cada uno de los modelos de medida evaluados, presentando la estimación de los momentos, parámetros, grados de libertad, coeficientes estandarizados, varianzas e índices de bondad de ajuste para determinar su validez.

Inteligencia emocional

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo a la información presentada en el capítulo III, si la variable latente inteligencia emocional cumplió con la validez de constructo; es decir, si los datos explican el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés. Además, presenta información para determinar si esta variable latente cumplió con la confiabilidad requerida para determinar que el instrumento que la mide produce resultados consistentes y coherentes.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable latente inteligencia emocional estuvo conformado por 24 variables observadas. Teniendo en cuenta las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 300 momentos y 183 parámetros, resultando 117 grados de libertad.

La Figura 16 del modelo de medida para inteligencia emocional contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión; los resultados correspondientes a los coeficientes no estandarizados se presentan en el Apéndice G.

Los coeficientes no estandarizados de las 24 regresiones resultaron significativos a nivel *p* menor que .01. Todos los coeficientes estandarizados beta (β_{min} = .322 y β_{max} = .739) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en los coeficientes. Todas las varianzas (σ^2_{min} = .188 y σ^2_{max} = .853) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel *p* menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente inteligencia emocional, en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste aceptables (χ^2 = 43.067, *p* = 1.000, χ^2/gl = .368, RMSEA = .000, TLI= 1.101, GFI = .983, NFI = .979, CFI = 1.000). Los resultados que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados, son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo inteligencia emocional.

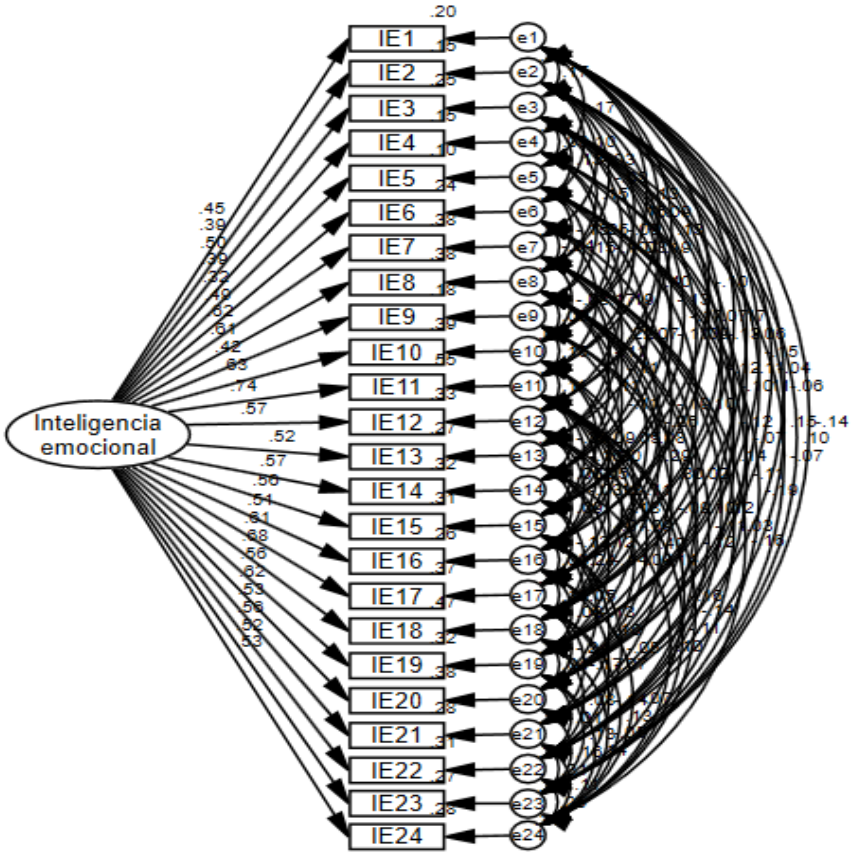


Figura 16. Modelo de medida para la variable inteligencia emocional, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .000, CFI = 1.000, NFI = .979, GFI = .983, χ^2 = 43.067, *p* = 1.000, χ^2/gl = .368, TLI = 1.101.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo inteligencia emocional se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado con la muestra poblacional de esta investigación (*α* = .906) fue aceptable.

Clima laboral

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo a la información presentada en el capítulo III, si la variable latente clima laboral cumplió con la validez de constructo y confiabilidad requeridas.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable latente clima laboral estuvo conformado por 20 variables observadas. Teniendo en cuenta las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 210 momentos y 164 parámetros, resultando 46 grados de libertad.

La Figura 17 del modelo de medida para clima laboral contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión. Los resultados correspondientes a los coeficientes no estandarizados se presentan en el Apéndice G.

Los coeficientes no estandarizados de las 20 regresiones resultaron significativos a nivel *p* menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta (β_{min} = .484 y $\beta_{máx}$ = .794) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en los coeficientes. Todas las varianzas (σ^2_{min} = .543 y σ^2_{max} = 2.345) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel *p* menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente clima laboral (ver Figura 17), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste muy aceptables (χ^2 = 14.153, *p* = 1.000; χ^2/gl = .308; RMSEA = .000; TLI= 1.054; GFI = .993; NFI = .995, CFI = 1.000). Los resultados que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados, son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo clima laboral.

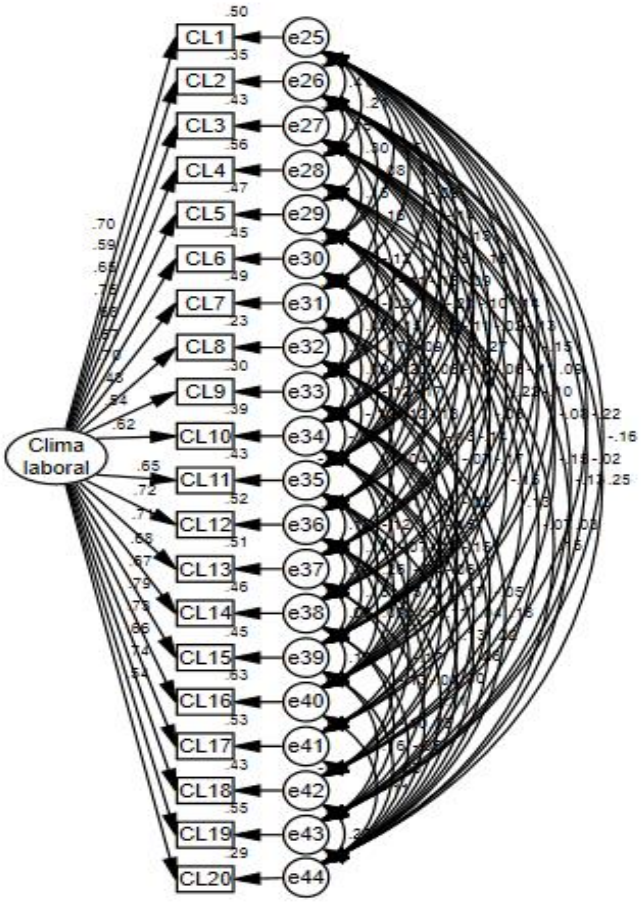


Figura 17. Modelo de medida para la variable clima laboral, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA =.000, CFI = 1.000, NFI = .995, GFI = .993, χ^2 = 14.153, *p* = 1.000, χ^2/*gl* = .308, TLI = 1.054.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo clima laboral se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado con la muestra poblacional de esta investigación (*α* = .940) fue aceptable.

Competencias laborales genéricas

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de

acuerdo a la información presentada en el capítulo de metodología, si la variable latente competencias laborales genéricas cumplió con la validez de constructo y confiabilidad requeridas.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable latente competencias laborales genéricas estuvo conformado por 27 variables observadas. Teniendo en cuenta las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 378 momentos y 268 parámetros, resultando 110 grados de libertad.

La Figura 18 del modelo de medida para competencias laborales genéricas contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión. Los resultados correspondientes a los coeficientes no estandarizados se presentan en el Apéndice G.

Los coeficientes no estandarizados de las 27 regresiones resultaron significativos a nivel *p* menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta (β_{min} = .414 y β_{max} = .791) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en los coeficientes. Todas las varianzas (σ^2_{min} = .282 y σ^2_{max} = 2.191) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel *p* menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente competencias laborales genéricas (ver Figura 18), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste aceptables (χ^2 = 37.037, *p* = 1.000; χ^2/gl = .337; RMSEA = .000; TLI = 1.062; GFI = .987; NFI = .991, CFI = 1.000). Los resultados que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados

son indicadores de una bondad de ajuste muy aceptable para el modelo de medida del constructo competencias laborales genéricas.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo competencias laborales genéricas se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado con la muestra poblacional de esta investigación (α = .952) fue aceptable.

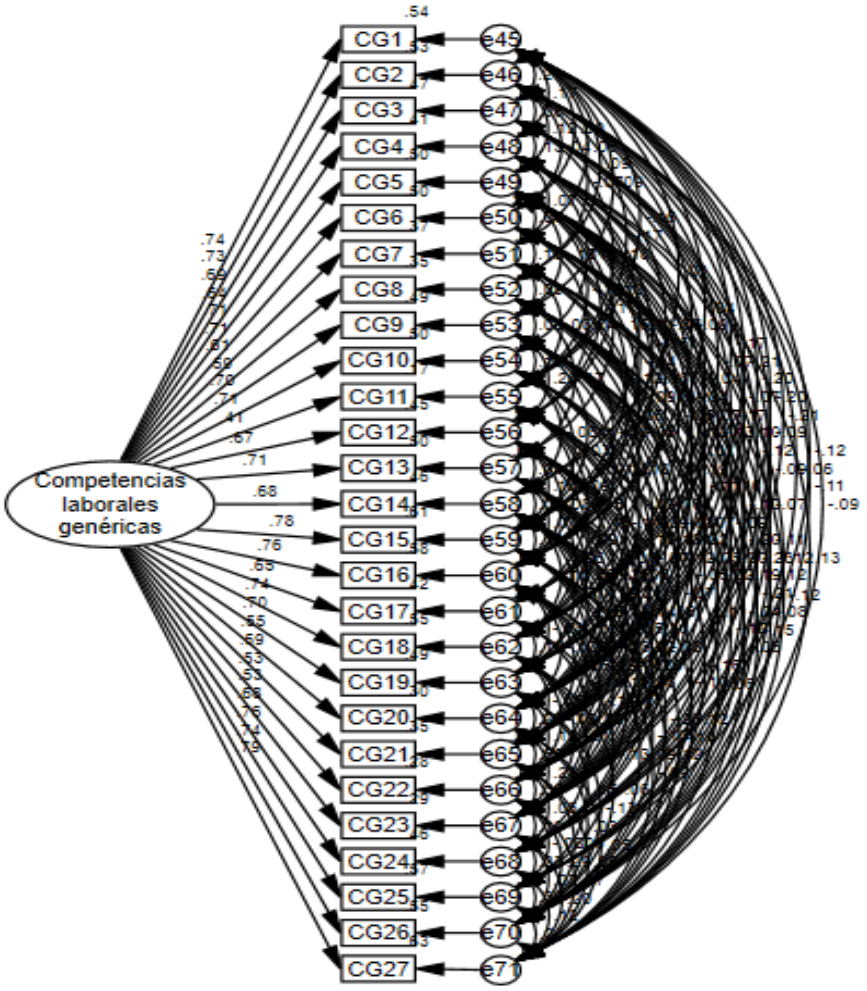


Figura 18. Modelo de medida para la variable competencias laborales genéricas, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .000, CFI = 1.000, NFI = .991, GFI = .987, χ^2 = 37.037, *p* = 1.000, χ^2/*gl* = .337, TLI = 1.062.

Desempeño laboral

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo a la información presentada en el capítulo de metodología, si la variable latente desempeño laboral cumplió con la validez de constructo y confiabilidad requeridas.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable latente desempeño laboral estuvo conformado por 17 variables observadas. Teniendo en cuenta las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 153 momentos y 100 parámetros, resultando 53 grados de libertad. La Figura 19 del modelo de medida para desempeño laboral contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión. Los resultados correspondientes a los coeficientes no estandarizados se presentan en el Apéndice G.

Los coeficientes no estandarizados de las 17 regresiones resultaron significativos a nivel *p* menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta (β_{min} = .560 y β_{max} = .766) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en los coeficientes. Todas las varianzas (σ^2_{min} = .247 y σ^2_{max} = .731) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel *p* menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente desempeño laboral (ver Figura 19), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste muy aceptables (χ^2 = 13.984, *p* = 1.000; χ^2/gl = .264; RMSEA = .000; GFI = .992; NFI = .994, TLI = 1.048,

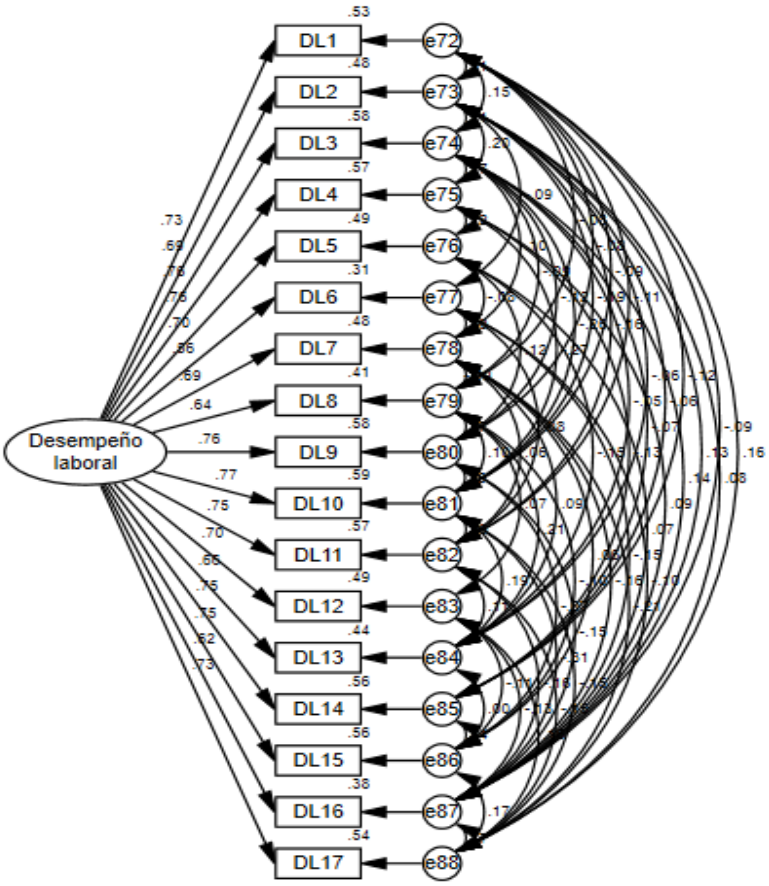


Figura 19. Modelo de medida para la variable desempeño laboral, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .000, CFI = 1.000, NFI = .994, GFI = .992, χ^2 = 13.984, *p* = 1.000, χ^2/gl =.264, TLI = 1.048.

CFI = 1.000). Los resultados que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados son indicadores de una bondad de ajuste muy aceptable para el modelo de medida del constructo desempeño laboral.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo desempeño laboral se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado con la muestra poblacional de esta investigación (α = .942) fue aceptable.

Compromiso laboral

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo a la información presentada en el capítulo III, si la variable latente compromiso laboral cumplió con la validez de constructo y confiabilidad requeridas.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable latente compromiso laboral estuvo conformado por 19 variables observadas. Teniendo en cuenta las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 190 momentos y 157 parámetros, resultando 33 grados de libertad. La Figura 20 del modelo de medida para compromiso laboral contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión. Los resultados correspondientes a los coeficientes no estandarizados se presentan en el Apéndice G.

Los coeficientes no estandarizados de las 19 regresiones resultaron significativos a un nivel *p* menor que .01. Todos los coeficientes estandarizados beta (β_{min} = .391 y β_{max} = .866) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en los coeficientes. Todas las varianzas (σ^2_{min} = .227 y σ^2_{max} = 2.955) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel *p* menor que .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente compromiso laboral (ver Figura 20), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste muy aceptables (χ^2= 11.445, *p* = 1.000; χ^2 /*gl* = .347; RMSEA = .000; TLI = 1.041; GFI = .994; NFI = .996, CFI = 1.000). Los resultados que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados

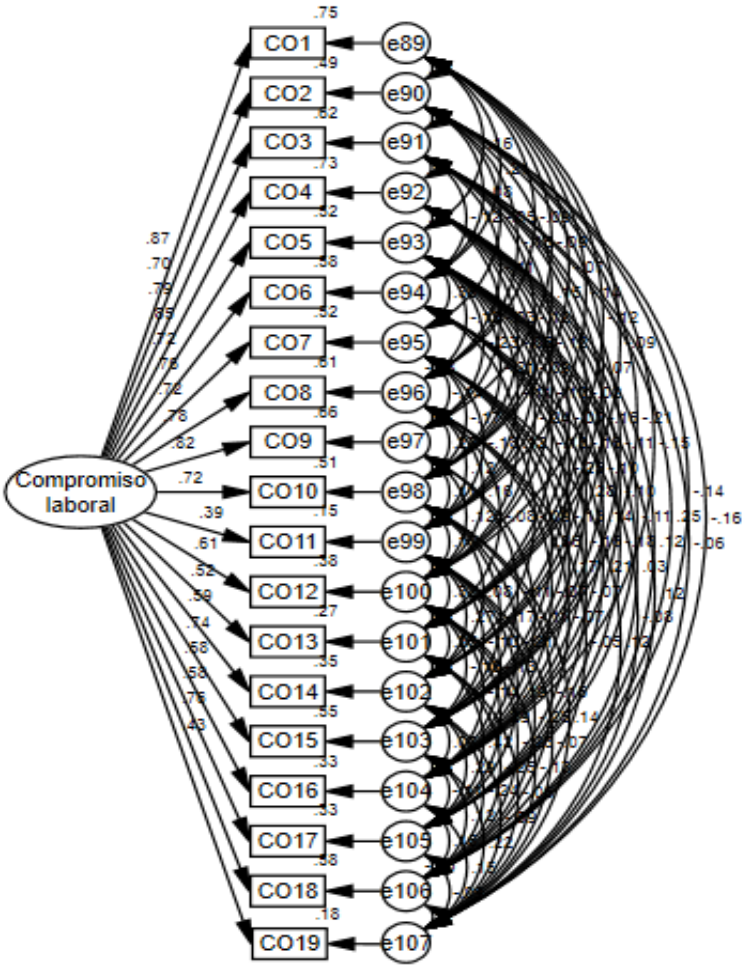


Figura 20. Modelo de medida para la variable compromiso laboral, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .000, CFI = 1.000, NFI = .996, GFI = .994, χ^2 = 11.445, *p* = 1.000, χ^2/gl = .347, TLI = 1.041.

son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo compromiso laboral.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo compromiso laboral se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. El resultado con la muestra poblacional de esta investigación (α = .936) fue aceptable.

Tratamiento de los datos

A continuación, se aborda lo siguiente: (a) procedimiento para los tratos de datos ausentes y (b) procedimiento para el trato de datos atípicos y extremos.

Datos ausentes

Para efectos de los análisis estadísticos, es requerido determinar qué se realizará con los datos ausentes. Un procedimiento básico es eliminar de la base de datos aquellos registros que contengan datos ausentes. Este tipo de procedimiento es válido cuando se tiene una muestra poblacional bastante considerable y los datos ausentes representan una pequeña porción de la misma.

Otra de las técnicas para el tratamiento de datos ausentes es la imputación (Hair, Anderson, Tatham y Black, 2000). Este tipo de técnica consiste en estimar o proveer valores a los datos ausentes. Existen diversas técnicas de imputación de los datos, como por ejemplo la estimación por medias y la sustitución por constantes. La sustitución por constantes es una técnica muy simple, la cual consiste en sustituir los datos ausentes por constantes cuyo valor viene determinado por razones predeterminadas y/o teóricas. Para este estudio se utilizó la sustitución por constantes, determinando como valor de sustitución la escala media empleada, es decir el valor de 4, que representa la indecisión o lo regular.

Normalidad de los constructos latentes

Se considera que una observación o percepción es normal cuando su comportamiento es frecuente (Hair et al., 2000); es decir, se diferencia lo frecuente de lo anormal, para lo cual conviene observar la forma en que se juntan o separan los datos por

medio de la prueba de asimetría y curtosis antes de realizar la prueba de normalidad de los constructos.

Asimetría y curtosis

La asimetría y la curtosis son las medidas que permiten identificar la forma en que se separan o aglomeran los valores de los datos acopiados para cada variable latente (Hair et al., 2000). Estas medidas pueden representarse gráficamente o por medio de coeficientes aritméticos.

Específicamente la asimetría permite identificar, de forma gráfica, si los datos se distribuyen uniformemente alrededor de la media aritmética, presentando tres estados posibles: (a) asimetría positiva, cuando la mayoría de los datos se distribuyen por encima del valor de la media aritmética, (b) simetría, cuando se distribuye aproximadamente la misma cantidad de valores en ambos lados de la media aritmética y (c) asimetría negativa, cuando la mayoría de los datos se distribuyen por debajo del valor de la media aritmética (Hair et al., 2000).

Para determinar la simetría sin la necesidad de un gráfico, se utiliza un coeficiente de asimetría representado por *g*. Los valores de *g* tienen el siguiente significado:

1. Si el valor de *g* es mayor a 0, se dice que la distribución presenta asimetría positiva.

2. Si el valor de *g* es igual 0, se dice que la distribución es simétrica.

3. Si el valor de *g* es menor a 0, se dice que la distribución presenta asimetría negativa.

La curtosis permite identificar, de forma gráfica, si los datos se concentran en la región central de la distribución, presentando los siguientes tres estados posibles: (a)

distribución leptocúrtica, cuando presenta un elevado grado de concentración alrededor de la media aritmética, (b) distribución mesocúrtica, cuando presenta un grado de concentración media alrededor de la media aritmética, y (c) distribución platicúrtica, cuando presenta un grado de concentración bajo alrededor de la media aritmética (Hair et al., 2000).

Para determinar la curtosis sin la necesidad de un gráfico, se utiliza un coeficiente de curtosis determinado por g^2. Los valores de g^2 tienen el siguiente significado:

1. Si el valor de g^2 es mayor a 0, se dice que la distribución es leptocúrtica.
2. Si el valor de g^2 es igual 0, se dice que la distribución es mesocúrtica.
3. Si el valor de g^2 es menor a 0, se dice que la distribución es platicúrtica.

En el Apéndice H se observan los gráficos y los coeficientes de asimetría y curtosis que presentaron las variables latentes de esta investigación. Todos los valores de los coeficientes de asimetría (g^2_{min} = -3.798 y g^2_{max} = -.739) son negativos, por lo cual cada variable latente exhibe una asimetría negativa. En lo que respecta a la curtosis (g^2_{min} = .780 y g^2_{max} = 31.735), todos los valores son positivos. Por lo tanto, la curtosis de cada variable latente presenta una concentración leptocúrtica.

Análisis de normalidad de los constructos

Para realizar un análisis o prueba del supuesto de normalidad de los datos, se utilizan diversos métodos, entre los que se encuentra la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba genera una gráfica de la probabilidad de normalidad y contrasta el supuesto de normalidad de los datos por medio de una hipótesis nula de normalidad (Hair et al., 2000).

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de cada una de las variables latentes de esta investigación. En la Tabla 20, se observa que tres variables latentes superaron el valor de significación *p* mayor o igual a .05: inteligencia emocional (*p* = .142), competencias laborales genéricas (*p* = .305) y clima laboral (*p* = .657). Se consideró que cumplieron el supuesto de normalidad de los datos. Las que no cumplieron el supuesto de normalidad fueron las siguientes: desempeño laboral (*p* = .008) y compromiso laboral (*p* = .034). En el Apéndice H se adjuntan los detalles descriptivos y las gráficas de normalidad para cada una de las variables latentes.

Un ejemplo de la gráfica de normalidad se observa en la Figura 21. Se puede apreciar que los círculos, que representan las percepciones de los individuos en el instrumento de clima laboral, quedan muy próximos a la pendiente en la mayoría de la parte central de la misma, indicando normalidad de los datos para la variable latente clima laboral. Es frecuente observar en este tipo de gráficos una mayor separación o variabilidad de los datos hacia los extremos de la pendiente, sin que afecte o indique la inexistencia del supuesto de normalidad de los datos.

Tabla 20

Resultado de la prueba de normalidad de constructos

Constructo	$\bar{X}$	*DE*	*Z*	*p*
Inteligencia emocional	6.2377	0.48372	1.150	.142
Clima laboral	5.0840	0.90059	0.732	.657
Competencias genéricas	5.6455	0.73466	0.969	.305
Desempeño laboral	5.9857	0.66314	1.659	.008
Compromiso laboral	5.7086	0.95945	1.425	.034

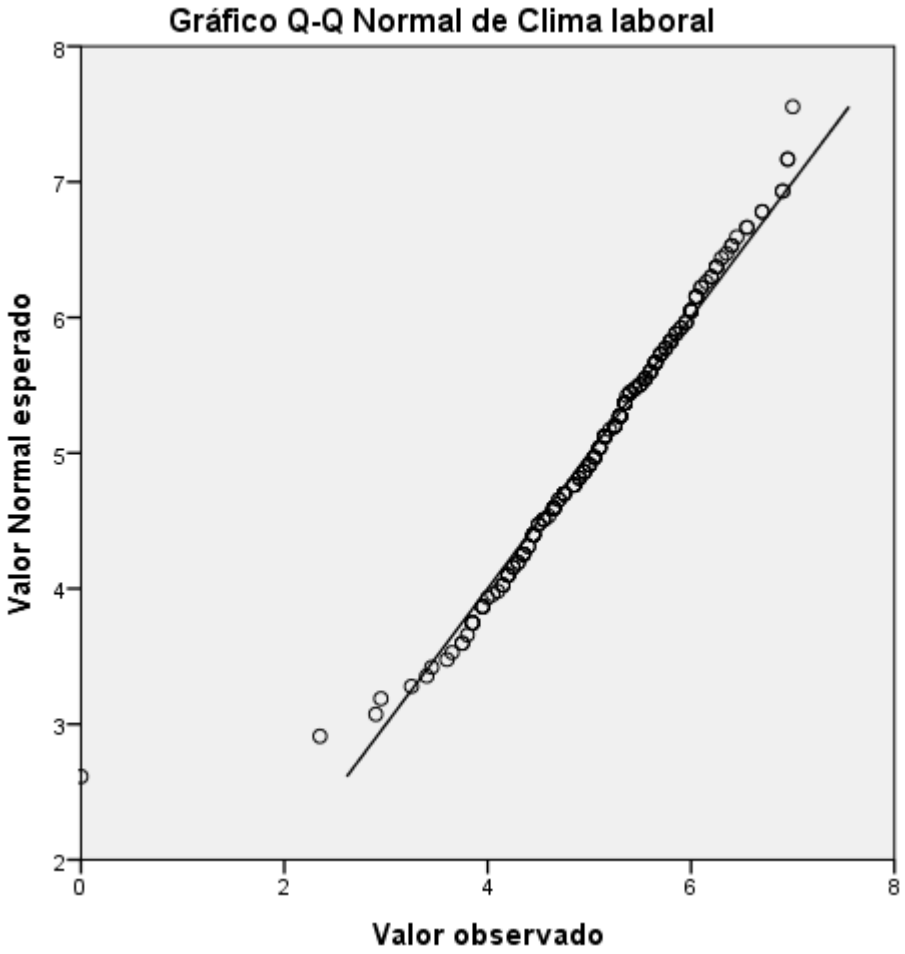


Figura 21. Gráfico de Q y Q en la prueba de normalidad para clima laboral.

Una vez que se ha proporcionado información pertinente respecto a la normalidad de los constructos de este estudio, a continuación, se presentan estadísticos preliminares.

Análisis de multicolinealidad

Esta sección tiene el propósito de examinar los resultados del concepto de multicolinealidad entre las variables.

El concepto de multicolinealidad es el escenario en el que se presenta una

fuerte correlación entre dos o más variables explicativas o exógenas de un modelo predictivo. El resultado directo de la multicolinealidad es el aumento de las varianzas de los coeficientes de regresión y, por consecuencia, las estimaciones podrían ser imprecisas y sensibles a ligeros cambios en los datos; en otras palabras, la alta relación entre variables exógenas dificulta cuantificar con precisión el efecto que cada una de ellas ejerce sobre una variable endógena (Hair et al., 2000).

La multicolinealidad se pone rápidamente de manifiesto al someter las variables endógenas a un análisis de correlación de Pearson, aunque esta técnica es conocida como una técnica informal. En la Tabla 21 se observa los resultados de las correlaciones de Pearson entre las variables exógenas de este estudio, donde se observa que todas las correlaciones que presentan todas las variables son medias, positivas y significativas. Es muy notable considerar que la variable que se correlaciona en menor proporción con las demás es el clima laboral. Sin embargo, hay una postura que determina que, para considerar la existencia de multicolinealidad, se tiene que elevar al cuadrado el coeficiente de correlación de Pearson para que, si el resultado es superior o igual a .65, se acepte como indicio de la presencia de colinealidad. Por lo tanto, en este primer análisis de multicolinealidad, las relaciones son las siguientes: (a) inteligencia emocional con clima laboral (r = .298) y competencias laborales genéricas (r = .475) y (b) clima laboral con competencias laborales genéricas (r = .538).

En síntesis, no se encontró presencia de la posibilidad de multicolinealidad entre algunas de las variables exógenas de este estudio.

Tabla 21

Matriz de correlaciones entre variables exógenas

Variable	1	2	3
1. Inteligencia emocional	-		
2. Clima laboral	.298**	-	
3. Competencias laborales genéricas	.475**	.538**	-

**p<.01

Pruebas de hipótesis nulas

Para la determinación de las hipótesis de estudio se exploró la literatura existente, específicamente aspectos relacionados con el concepto, la importancia, las dimensiones y las declaraciones e investigaciones que expresan relación entre las variables de estudio. En esta sección se presentan los estadísticos resultantes de someter cada una de las hipótesis nulas al análisis multivariante. Se formularon y analizaron tres hipótesis nulas correspondientes a un modelo confirmatorio, a un modelo alterno primario y a un modelo alterno secundario. Para el análisis, cada una de las hipótesis fue sometida a las siguientes evaluaciones: (a) evaluación con totalidad de indicadores, (b) evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados y (c) evaluación con principales indicadores jerarquizados.

Evaluación con totalidad de indicadores de los constructos

Esta evaluación consistió en considerar como variables observadas todos los indicadores de cada una de las variables latentes. La aportación de cada una de ellas fue la siguiente: (a) inteligencia emocional, con 24, (b) clima laboral, con 20, (c) competencias laborales genéricas, con 27, (d) desempeño laboral, con 17 y (e) compromiso laboral, con 19. En síntesis, la evaluación con totalidad de indicadores se conformó

por 107 ítems.

En el Apéndice I se presenta la información detallada de la evaluación con totalidad de indicadores para cada uno de los tres modelos que se presentan a continuación.

Modelo confirmatorio

El modelo confirmatorio (MC), bajo la evaluación con totalidad de indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 879 parámetros, por lo cual resultaron 4899 grados de libertad.

La declaración de la hipótesis nula del modelo confirmatorio es la siguiente:

H_0: El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Para el modelo confirmatorio (ver Figura 22), se generaron dos ecuaciones, una para cada variable endógena: para desempeño laboral [$\eta_{DL} = (\beta_{CO,DL} * \eta_{CO})$] y para compromiso laboral [$\eta_{CO} = (\gamma_{IE,CO} * \xi_{IE}) + (\gamma_{CL,CO} * \xi_{CL}) + (\gamma_{CG,CO} * \xi_{CG})$].

En la Figura 22 se observaron las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (*r* = .319, *p* = .000), clima laboral y competencias laborales genéricas (*r* = .562, *p* = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (*r* = .505, *p* = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente

significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .460, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .421, *p* = .000), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO}$ = .123, *p* = .000) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL}$ = .590, *p* = .000). Los valores de la correlación múltiple cuadrática (R^2) de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .643 y (b) para desempeño laboral, .348.

El modelo confirmatorio (ver Figura 22) obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7476.001 y *p* igual a .000, (b) χ^2/*gl* igual a 1.526, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .647, (e) NFI igual a .654, (f) CFI igual a .838 y (g) TLI igual a .813. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con el criterio (χ^2/*gl* y RMSEA), mientras los restantes (*p* de χ^2, GFI, NFI, CFI y TLI) no alcanzaron un buen ajuste.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la evaluación con totalidad de indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alterno primario

El modelo alterno primario (MAP), bajo la evaluación con todos sus indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 879 parámetros, por lo cual resultaron 4899 grados de libertad.

La declaración de la hipótesis nula del modelo alterno primario es la siguiente:

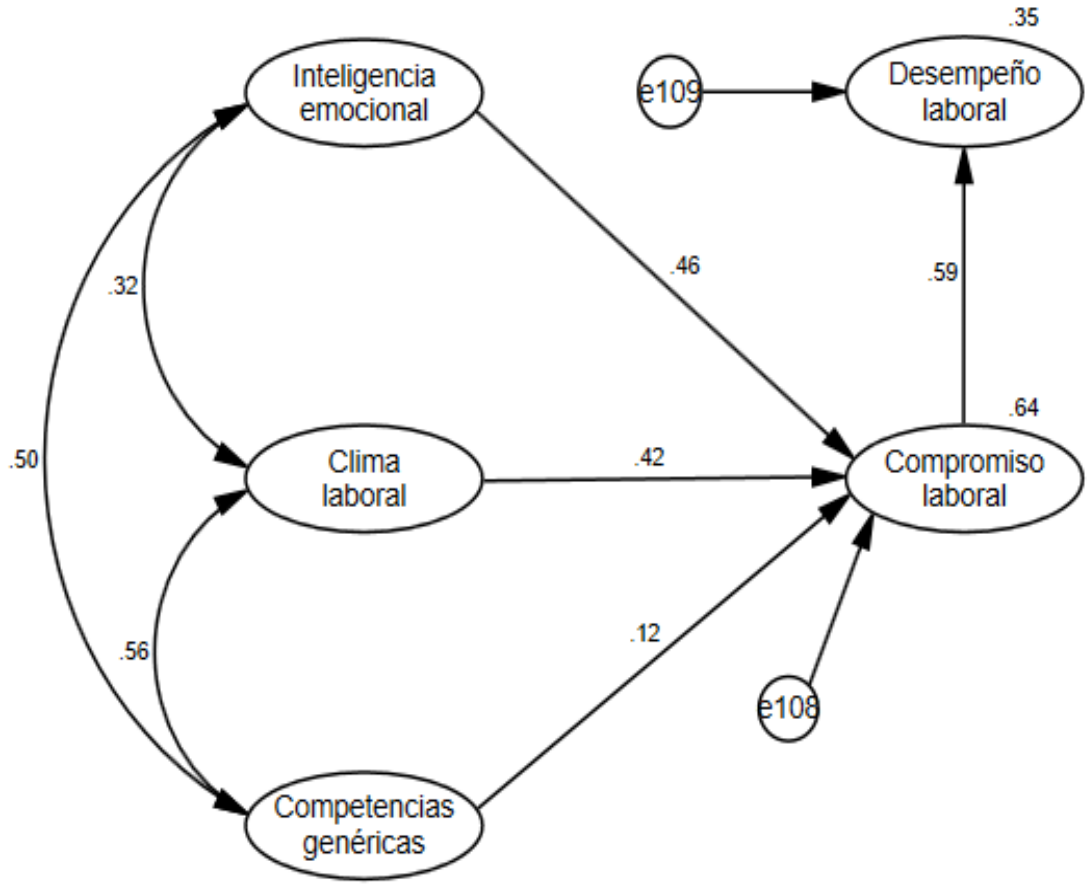


Figura 22. Modelo confirmatorio en la evaluación con totalidad de indicadores, que tuvo los siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .051, CFI = .838, NFI = .654, GFI = .647, χ^2 = 7476.001, *p* = .000, χ^2/gl = 1.526, TLI = .813.

H_{01}: El modelo empírico, en el cual, la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Para el modelo alterno primario (ver Figura 23), se generaron dos ecuaciones; una para cada variable endógena: (a) para compromiso laboral [$\eta_{CO} = (\beta_{DL,CO} * \eta_{DL})$] y (b) para desempeño laboral [$\eta_{DL} = (\gamma_{IE,DL} * \xi_{IE}) + (\gamma_{CL,DL} * \xi_{CL}) + (\gamma_{CG,DL} * \xi_{CG})$].

En la Figura 23 se observan las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (*r* = .31, *p* = .000), clima laboral y competencias laborales genéricas (*r* = .563, *p* = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (*r* = .502, *p* = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .24, *p* = .000), clima laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CL,DL}$ = .12, *p* = .000), competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL}$ = .61, *p* = .000) y desempeño laboral con compromiso laboral ($\beta_{DL,CO}$ = .59, *p* = .000. Los valores de la correlación múltiple cuadrática (R^2) de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .35 y (b) para desempeño laboral, .68.

El modelo alterno primario (ver Figura 23) obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7453.827 y *p* igual a .000, (b) χ^2/*gl* igual a 1.521, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .649, (e) NFI igual a .655, (f) CFI igual a .839 y (g) TLI igual a .814. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con los criterios: (χ^2/*gl* y RMSEA); los restantes (*p* de χ^2 , GFI, NFI, CFI y TLI) no los cumplieron.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alterno primario en la evaluación con totalidad de indicadores no tuvo suficiente

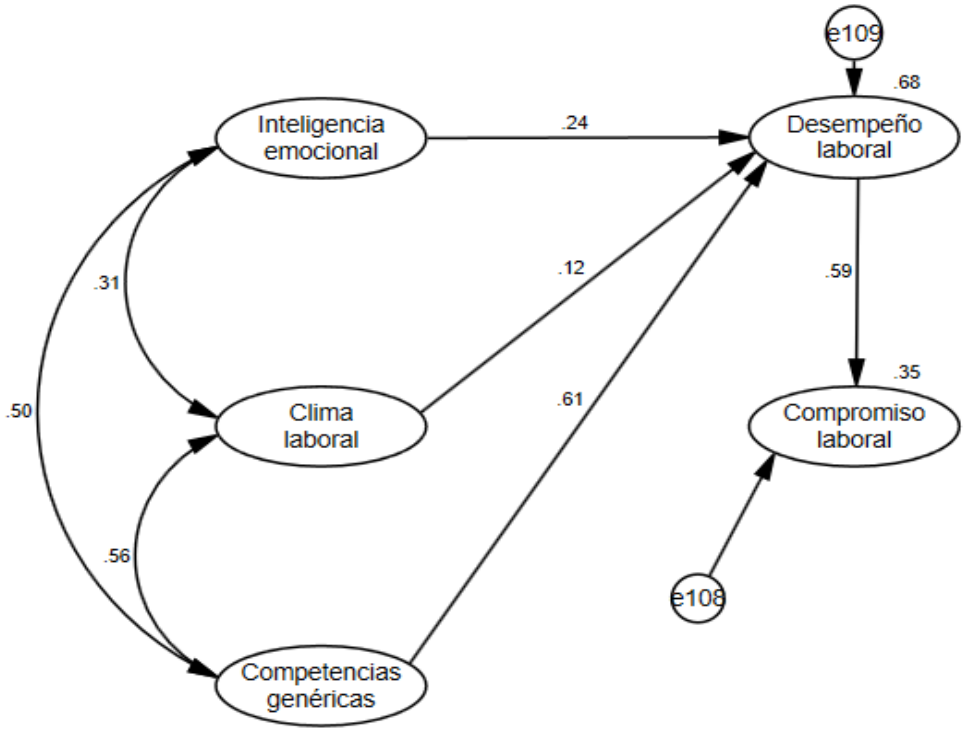


Figura 23. Modelo alterno primario en la evaluación totalidad de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .051, CFI = .839, NFI = .655, GFI = .649, χ^2 = 7453.827, *p* = .000, χ^2/gl = 1.521, TLI = .814.

bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alterno secundario

El modelo alterno secundario (MAS), bajo la evaluación con la totalidad de sus indicadores, presentó una estimación de 5778 momentos y 878 parámetros, por lo cual resultaron 4900 grados de libertad.

La declaración de la hipótesis nula del modelo altero secundario es la siguiente:

H_{02}: El modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño y el

compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral de los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

En la Figura 24 se observó la siguiente correlación positiva y estadísticamente significativa: inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (*r* = .52, *p* = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .224, *p* = .000), inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .498, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\beta_{CL,CO}$ = .475, *p* = .000), competencias laborales genéricas con clima laboral ($\gamma_{CG,CL}$ = .572, *p* = .000) y competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL}$ = .673, *p* = .000. Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .613, (b) para desempeño laboral, .659 y (c) para clima laboral, .327.

El modelo alterno secundario (ver Figura 24) obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 7369.498 y p igual .000, (b) χ^2*/gl* igual a 1.504, (c) RMSEA igual a .050, (d) GFI igual a .651), (e) NFI igual a .659, (f) CFI igual a .845 y (g) TLI igual a .820. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron los criterios (χ^2*/gl* y RMSEA). Los restantes (*p* de χ^2, GFI, NFI, CFI y TLI) no lo alcanzaron.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el

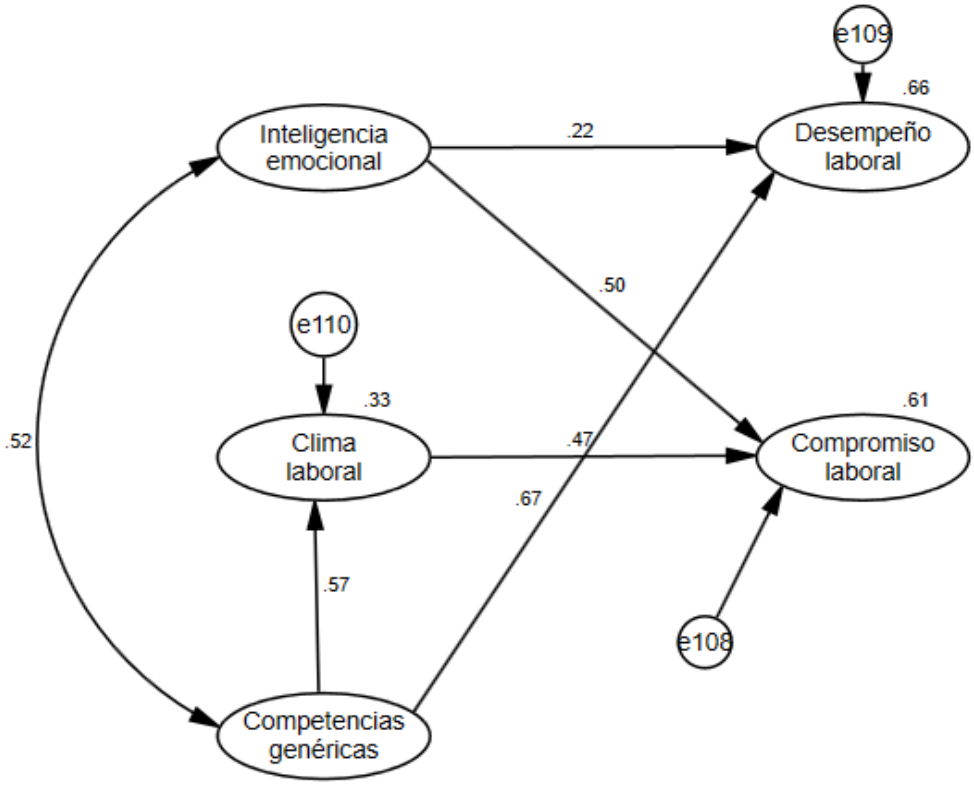


Figura 24. Modelo alterno secundario con totalidad de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .050, CFI = .845, NFI = .659, GFI = .651, χ^2 = 7369.498, *p* = .000, χ^2/gl = 1.504, TLI = .820.

modelo alterno secundario en la evaluación con la totalidad de sus indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 22 se observa un concentrado de los resultados de los índices de bondad de ajuste, en la evaluación de los modelos con la totalidad de sus indicadores. Se visualiza que los tres modelos ($MC_{(\chi^2/gl)}$ = 1.526; $MAP_{(\chi^2/gl)}$ = 1.521 y $MAS_{(\chi^2/gl)}$ = 1.504) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada normada ($\chi^2/gl \leq 3.0$). De la

Tabla 22

Índices de bondad de ajuste de los modelos con totalidad de indicadores

Modelo	χ^2	*p* de χ^2	χ^2/gl	RMSEA	GFI	TLI	NFI	CFI	R^2 DL	R^2 CO
MC	7476.001	.000	1.526	0.051	0.647	0.813	0.654	0.838	.350	.640
MAP	7453.827	.000	1.521	0.051	0.649	0.814	0.655	0.839	.680	.350
MAS	7369.498	.000	1.504	0.050	0.651	0.820	0.659	0.845	.660	.610

misma forma, los tres modelos ($MC_{(RMSEA)}$ = .051; $MAP_{(RMSEA)}$ = .051 y $MAS_{(RMSEA)}$ = .050) cumplen con el criterio para el indicador RMSEA (*RMSEA* $\leq$ .07).

El modelo confirmatorio (MC) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. El modelo alterno primario (MAP) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. El modelo alterno secundario (MAS) alcanzó dos criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se infiere que el modelo que mejor ajuste presentó, para la evaluación con la totalidad de indicadores, es el modelo alterno secundario (MAS), aunque se reconoce que los índices alcanzados no fueron suficientes, según los criterios seleccionados, para poder rechazar la hipótesis nula. Se tomó la decisión de retener la hipótesis nula para cada uno de los tres modelos evaluados bajo la evaluación con la totalidad de indicadores de cada constructo.

Evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados

Se procedió a eliminar gradualmente del modelo confirmatorio con su totalidad de indicadores, las variables observadas de menor jerarquía de cada variable latente, en lo que respecta al coeficiente estandarizado, con la finalidad de

observar si el modelo obtenía un mejor ajuste.

La declaración de la hipótesis nula, bajo la evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados, es la misma que la realizada bajo la evaluación con la totalidad de indicadores.

El diagrama de secuencias utilizado en esta sección tiene las mismas correlaciones y relaciones de causalidad, entre los constructos, que el diagrama considerado en la evaluación con totalidad de indicadores; por lo cual resultaron las mismas ecuaciones estructurales. En el Apéndice J se presenta la información detallada de la evaluación con reducción gradual de indicadores jerarquizados.

Modelo confirmatorio

Primeramente, se eliminaron los cinco indicadores de menor jerarquía en cada variable latente. El constructo inteligencia emocional se evaluó con 19 ítems, clima laboral con 15 ítems, competencias laborales genéricas con 22 ítems, desempeño laboral con 12 ítems y compromiso laboral con 14 ítems. El total de ítems evaluados fueron 82.

El modelo confirmatorio, bajo la evaluación de la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 3403 momentos y 538 parámetros, por lo cual resultaron 2865 grados de libertad.

El modelo confirmatorio, bajo la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (r = .30, p = .000), clima laboral y competencias laborales genéricas (r = .53, p = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (r = .49, p = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las

siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .480, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .38, *p* = .000), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO}$ = .13, *p* = .000) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL}$ = .60, *p* = .000). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .62, y (b) para desempeño laboral, .36.

El modelo confirmatorio (ver Figura 25), en la evaluación con la primera reducción gradual de indicadores jerarquizados, obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 4352.761 y *p* igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.519, (c) RMSEA igual a .50, (d) GFI igual a .692, (e) NFI igual a .710, (f) CFI igual a .872 y (g) TLI igual a .852. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron con los criterios.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la primera reducción de indicadores jerarquizados no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Posteriormente se procedió a eliminar los siguientes cinco indicadores de menor jerarquía de cada variable latente. El constructo inteligencia emocional se evaluó con 14 ítems, clima laboral con 10 ítems, competencias laborales genéricas con 17 ítems, desempeño laboral con 7 ítems y compromiso laboral con 9 ítems. El total de ítems evaluados fueron 57.

Este modelo, bajo la evaluación de la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 1653 momentos y 298 parámetros, por lo

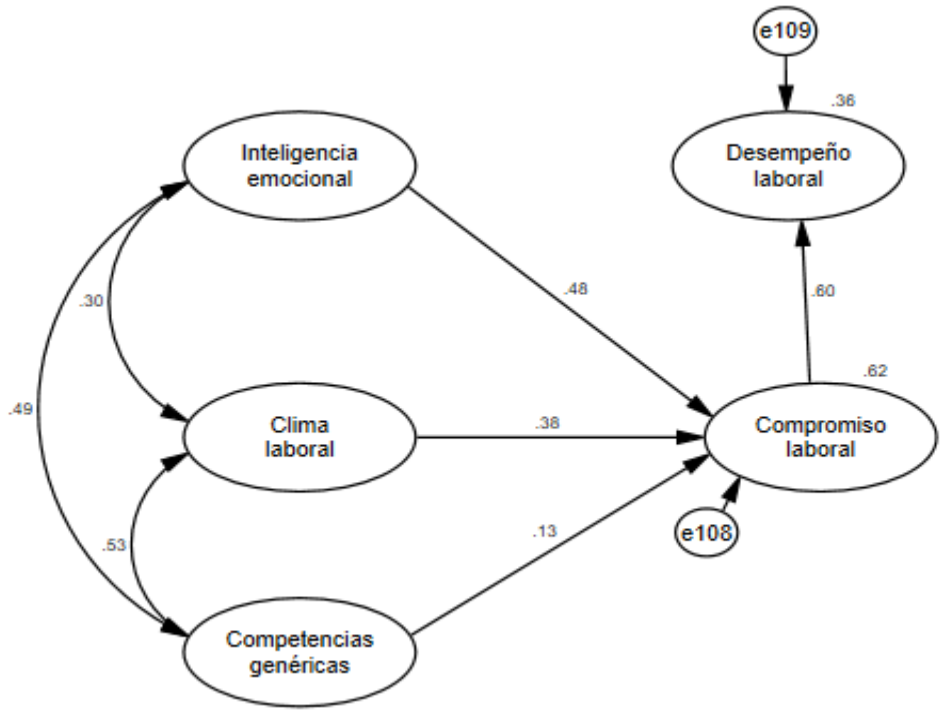


Figura 25. Modelo confirmatorio con primera reducción de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .050, CFI = .872, NFI = .710, GFI = .692, χ^2 = 4352.761, *p* = .000, χ^2/gl = 1.519, TLI = .852.

cual resultaron 1355 grados de libertad.

El modelo confirmatorio, bajo la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (*r* = .32 y *p* = .000), clima laboral y competencias laborales genéricas (*r* = .53 y *p* = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (*r* = .48 y *p* = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados que resultaron positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .44, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .41, *p* = .000), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO}$ = .11, *p* =

.000) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL}$ = .57, *p* = .000).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .58, y (b) para desempeño laboral, .32.

El modelo confirmatorio (ver Figura 26) en la evaluación con la segunda reducción gradual de indicadores jerarquizados obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 2247.377 y *p* igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.659, (c) RMSEA igual a .057, (d) GFI igual a .748, (e) NFI igual a .758, (f) CFI igual a .884 y (g) TLI igual a .863. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, dos cumplieron los criterios.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la segunda reducción de indicadores jerarquizados no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación. Por lo tanto, se procedió a realizar la evaluación bajo el siguiente método.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 23 se observa un concentrado de los resultados obtenidos para los índices de bondad de ajuste, para la evaluación de modelos con indicadores jerarquizados. En la primera columna se hace referencia a los índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio con el total de indicadores, solo para efectos de comparación.

Como se puede observar en la Tabla 23, el modelo confirmatorio, aun con la eliminación de 10 indicadores de cada variable latente, no alcanzó los valores para los

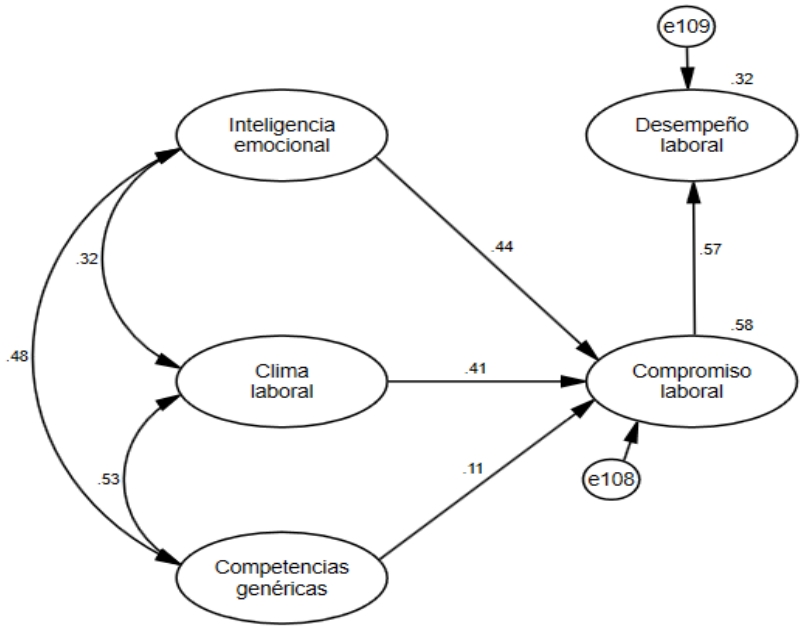


Figura 26. Modelo confirmatorio con segunda reducción de indicadores, que tuvo las siguientes medidas de bondad de ajuste: RMSEA = .057, CFI = .884, NFI = .758, GFI = .748, χ^2 = 2247.377, *p* = .000, χ^2/gl = 1.659, TLI = .863.

Tabla 23

Índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio con la reducción gradual de indicadores jerarquizados

Modelo	χ^2	*p* de χ^2	χ^2/gl	RMSEA	GFI	TLI	NFI	CFI	R^2 DL	R^2 CO
MC Total indicadores	7476.001	.000	1.526	0.051	0.647	0.813	0.654	0.838	.35	.64
MC -5 indicadores	4352.761	.000	1.519	0.050	0.692	0.852	0.710	0.872	.36	.62
MC -10 indicadores	2247	.000	1.659	0.057	0.748	0.863	0.758	0.884	.32	.58

índices de bondad de ajuste establecidos como criterios para esta investigación.

Sin embargo, es evidente que cuanto menos indicadores tengan los constructos, el modelo se va aproximando a los criterios de ajuste. Por tal motivo se realizó la siguiente evaluación.

Evaluación con los principales indicadores
jerarquizados de cada constructo

Esta evaluación consistió en considerar como variables observadas los siete indicadores, de cada variable latente, con mejor evaluación en los modelos de medida en lo que respecta al coeficiente estandarizado. En síntesis, la evaluación con indicadores jerarquizados de los constructos se conformó por 35 ítems.

La declaración de las hipótesis nulas de los tres modelos, bajo la evaluación con indicadores jerarquizados, fue la misma que la realizada en los tres modelos bajo la evaluación con la totalidad de indicadores.

Los diagramas de secuencias utilizados en esta sección tienen las mismas correlaciones y relaciones de causalidad, entre los constructos, que los diagramas considerados en la evaluación con totalidad de indicadores; por lo cual resultaron las mismas ecuaciones estructurales.

En el Apéndice K se presenta la información detallada de la evaluación con indicadores jerarquizados para cada uno de los tres modelos que se presentan a continuación.

Modelo confirmatorio

El modelo confirmatorio, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 130 parámetros, por lo cual resultaron 500 grados de libertad.

El modelo confirmatorio, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (r = .26, p = .000), clima laboral y competencias laborales

genéricas (r = .46, p = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (r = .44, p = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .38, p = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .45, p = .000), competencias laborales genéricas con compromiso laboral ($Y_{CG,CO}$ = .18, p = .000) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\beta_{CO,DL}$ = .56, p = .000). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .59, y (b) para desempeño laboral, .31.

El modelo confirmatorio en la evaluación con siete indicadores jerarquizados obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 787.961 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.576, (c) RMSEA igual a .053, (d) GFI igual a .830, (e) NFI igual a .850, (f) CFI igual a .938 y (g) TLI igual a .926. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio en la evaluación con siete indicadores jerarquizados tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alterno primario

El modelo alterno primario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 130 parámetros, por lo cual resultaron 130 grados de libertad.

El modelo alterno primario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: inteligencia emocional y clima laboral (*r* = .25, *p* = .000), clima laboral y competencias laborales genéricas (*r* = .48, *p* = .000) e inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (*r* = .42, *p* = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .23, *p* = .000), clima laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CL,DL}$ = .17, *p* = .000), competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($Y_{CG,DL}$ = .61, *p* = .000) y desempeño laboral con compromiso laboral ($\beta_{DL,CO}$ = .58, *p* = .000). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .34, y (b) para desempeño laboral, .68.

El modelo alterno primario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 766.736 y *p* igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.533, (c) RMSEA igual a .051, (d) GFI igual a .832, (e) NFI igual a .854, (f) CFI igual a .943 y (g) TLI igual a .932. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alterno primario en la evaluación con siete indicadores jerarquizados tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Modelo alterno secundario

El modelo alterno secundario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, presentó una estimación de 630 momentos y 129 parámetros, por lo cual resultaron 501 grados de libertad.

El modelo alterno secundario, bajo la evaluación con siete indicadores jerarquizados, arrojó la siguiente correlación positiva y estadísticamente significativa: inteligencia emocional y competencias laborales genéricas (r = .45, p = .000). Por otro lado, se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .20, p = .000), inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .44 y p = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .52, p = .000), competencias laborales genéricas con clima laboral ($\gamma_{CG,CL}$ = .50, p = .000) y competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL}$ = .69, p = .000). Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) para compromiso laboral, .56, (b) para desempeño laboral, .64, y (c) para clima laboral, .25.

El modelo alterno secundario obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) χ^2 igual a 706.496 y p igual a .000, (b) χ^2/gl igual a 1.410, (c) RMSEA igual a .045, (d) GFI igual a .840, (e) NFI igual a .865), (f) CFI igual a .956 y (g) TLI igual a .947. De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron cinco, alcanzado un buen ajuste.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo alterno secundario en la evaluación con siete indicadores jerarquizados tuvo

suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo a los criterios preestablecidos en esta investigación.

Comparativa de los índices de bondad de ajuste

En la Tabla 24 se observa un concentrado de los resultados obtenidos para los índices de bondad de ajuste, para la evaluación de modelos con indicadores jerarquizados.

Tabla 24

Índices de bondad de ajuste de los tres modelos con los siete indicadores jerarquizados

Modelo	χ^2	*p* de χ^2	χ^2/gl	RMSEA	GFI	TLI	NFI	CFI	R^2 DL	R^2 CO
MC	787.961	.000	1.576	0.053	0.830	0.926	0.850	0.938	.31	.59
MAP	766.736	.000	1.533	0.051	0.832	0.932	0.854	0.943	.68	.34
MAS	706.496	.000	1.410	0.045	0.840	0.947	0.865	0.956	.64	.56

En la tabla se visualiza que los tres modelos ($MC_{(\chi^2)}$ = 787.96; $MAP_{(\chi^2)}$ = 766.73 y $MAS_{(\chi^2)}$ = 706.49) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada ($\chi^2 \geq .05$) .Los tres modelos ($MC_{(\chi^2/gl)}$ = 1.576; $MAP_{(\chi^2/gl)}$ = 1.533; $MAS_{(\chi^2/gl)}$ = 1.410) cumplen el criterio propuesto para la chi-cuadrada normada ($\chi^2/gl \leq 3.0$). Los tres modelos ($MC_{(RMSEA)}$ = .053; $MAP_{(RMSEA)}$ = .051 y $MAS_{(RMSEA)}$ = .045) cumplen el criterio propuesto para RMSEA (RMSEA $\leq$ .08). Los tres modelos ($MC_{(CFI)}$ = .938; $MAP_{(CFI)}$ = .943 y $MAS_{(CFI)}$ = .956) cumplen el criterio propuesto para el CFI (CFI $\geq$ .90). Los tres modelos ($MC_{(TLI)}$ = .926; $MAP_{(TLI)}$ = .932 y $MAS_{(TLI)}$ = .947) cumplen el criterio propuesto para el TLI (TLI $\geq$ .90).

En resumen, se encontró que el modelo confirmatorio alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice: El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad de clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emociona y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Por otro lado, el modelo alterno primario alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice lo siguiente: El modelo empírico, en el cual, la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Por último, el modelo alterno secundario alcanzó cinco criterios de ajuste de los siete criterios seleccionados. Se reconoce que en los tres modelos los índices alcanzados fueron suficientes (cinco de siete), según los criterios seleccionados, para poder rechazar la hipótesis nula. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se infiere que el modelo que mejor ajuste presentó, para la evaluación con siete indicadores jerarquizados, es el MAS. Se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula que dice: El modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de

inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral de los maestros de la UMN, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Además de las pruebas de hipótesis sobre los modelos estructurales, se proveen respuestas a las hipótesis complementarias que se formularon en el diseño de este estudio.

Hipótesis nulas complementarias

Basándose en los datos recopilados, los modelos explorados permiten la formulación de otras preguntas de investigación. En esta sección, se ofrecen los resultados de las pruebas de las hipótesis complementarias.

La técnica estadística que se utilizó, para comprobar las hipótesis complementarias, es denominada análisis de varianza factorial, por lo cual en la siguiente sección se presentan los resultados encontrados. Los resultados de las cinco pruebas de hipótesis se encuentran en el Apéndice L.

Inteligencia emocional

La hipótesis nula complementaria (Ho_1) expresa lo siguiente: los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio, no difieren significativamente en su percepción del nivel de inteligencia emocional de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{(27, 177)} = 1.300$, $p = .175$)

muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable inteligencia emocional. La autopercepción del grado de inteligencia emocional de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente (p >.05), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Clima laboral

La hipótesis nula complementaria (H_{02}) expresa lo siguiente: los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de clima laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{(27, 177)}$ = .854, p = .676) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable clima laboral. La autopercepción del nivel del clima laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente (p > .05), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Competencias laborales genéricas

La hipótesis nula complementaria (H_{03}) expresa lo siguiente: los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio, no difieren significativamente en su percepción del grado de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{(27, 177)}$ = 1.009, p = .459)

muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la competencias laborales genéricas. La autopercepción del grado de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Desempeño laboral

La hipótesis nula complementaria (H_{04}) expresa los siguiente: los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio, no difieren significativamente en su percepción del nivel de desempeño laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{(27, 177)} = 1.013$, $p = .453$) muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable desempeño laboral. La autopercepción del nivel de desempeño laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Compromiso laboral

La hipótesis nula complementaria (H_{05}) expresa lo siguiente: los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del nivel de compromiso laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN.

El valor del estadístico F y su nivel crítico asociado ($F_{(27, 177)} = 1.421$, $p = .093$)

muestran que el modelo corregido resultó no significativo para explicar la variación observada en las medias de la variable compromiso laboral. La autopercepción del grado de compromiso laboral de los grupos definidos según el género, años de servicio, nivel académico y estado civil no difiere significativamente ($p > .05$), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

Además de las hipótesis complementarias, se proveen respuestas a preguntas complementarias que se formularon en el diseño de este estudio.

Preguntas complementarias

En esta sección se presentan los resultados para determinar (a) el grado de cumplimiento de cada una de las variables latentes involucradas en la investigación y (b) la media aritmética de los indicadores mejor evaluados y aquellos que representan un desafío para mejorar. Los resultados con más detalle se encuentran en el Apéndice M.

Inteligencia emocional

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de inteligencia emocional autopercibido por los maestros de las instituciones educativas de la UMN?, se estimaron los 24 indicadores que componen la variable inteligencia emocional, con una media aritmética igual a 6.24 y una desviación estándar igual a .48. Los valores indican que los maestros tienen una *muy buena* autopercepción del grado de inteligencia emocional.

Los indicadores de la inteligencia emocional que obtuvieron una mejor media aritmética fueron las siguientes: (a) “Me gusta hacer las cosas bien hechas” ($\bar{X}$ = 6.55, *DE* = .65), (b) “Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí” ($\bar{X}$ = 6.50, *DE* = .79), (c) “Soy leal a mis valores” ($\bar{X}$ = 6.50, *DE* = .90), (d) “Soy honesto” ($\bar{X}$ = 6.46, *DE* = .76)

y (e) “Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades” ($\bar{X}$ = 6.42, *DE* = .817).

Los indicadores de la variable inteligencia emocional que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron las siguientes: (a) “Mantengo la calma ante situaciones difíciles” ($\bar{X}$ = 5.82, *DE* = .879), (b) “Mi forma de hablar es amable” ($\bar{X}$ = 6.04, *DE* = .756), (c) “Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo” ($\bar{X}$ = 6.06, *DE* = .823), (d) “Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo” ($\bar{X}$ = 6.10, *DE* = .875) y (e) “Cumplo las promesas que hago” ($\bar{X}$ = 6.14, *DE* = .823).

Clima laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de calidad de clima laboral autopercibido por los maestros de las instituciones educativas de la Unión Mexicana del Norte?, se estimaron los 20 indicadores que componen la variable clima laboral, con una media aritmética igual a 5.08 y una desviación estándar igual a .900. Estos resultados indican que los evaluadores tienen una percepción *buena* respecto al grado de calidad del clima laboral en los planteles educativos.

Los indicadores de la variable clima laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) “La moralidad del personal institucional” ($\bar{X}$ = 5.75, *DE* = .978), (b) “La interrelación maestros alumnos” ($\bar{X}$ = 5.72, *DE* = .983), (c) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” ($\bar{X}$ = 5.58, *DE* = .923), (d) “El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional” ($\bar{X}$ = 5.46, *DE* = 1.02) y (e) “La observancia de las normas de conducta organizacionales” ($\bar{X}$ = 5.42, *DE* = 1.11).

Los indicadores de la variable clima laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) “El nivel socioeconómico de los empleados” ($\bar{X}$ = 4.44, *DE* = 1.32), (b) “La tecnología institucional” ($\bar{X}$ = 4.69, *DE* = 1.33), (c) “El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo” ($\bar{X}$ = 4.76, *DE* = 1.28), (d) “El procedimiento de selección de personal” ($\bar{X}$ = 4.82, *DE* = 1.52) y (e) “El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales” ($\bar{X}$ = 4.82, *DE* = 1.33).

Competencias laborales genéricas

Para responder la pregunta ¿cuál es el nivel de competencias laborales genéricas desarrolladas por los maestros de las instituciones educativas de la Unión Mexicana del Norte?, se estimaron los 27 indicadores que componen la variable competencias laborales genéricas, con una media aritmética igual a 5.65 y una desviación estándar igual a .73. Estos resultados indican que indican que los maestros tienen una percepción entre *buena* y *muy buena* del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas.

Los indicadores de la variable competencias laborales genéricas, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) “Conducta ética en su vida diaria” ($\bar{X}$ = 6.15, *DE* = .845), (b) “Trabajar teniendo en cuenta las exigencias de calidad profesional” ($\bar{X}$ = 6.02, *DE* = .871), (c) “Respeto por la diversidad cultural” ($\bar{X}$ = 5.98, *DE* = 1.176), (d) “Responsabilidad social ciudadana” ($\bar{X}$ = 5.91, *DE* = .927) y (e) “Capacidad de comunicación verbal” ($\bar{X}$ = 5.83, *DE* = .875).

Los indicadores de la variable competencias laborales genéricas, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar,

fueron los siguientes: (a) “Capacidad de comunicación en un segundo idioma” ($\bar{X}$ = 4.22, *DE* = 1.623), (b) “Habilidad para trabajar en contextos internacionales” ($\bar{X}$ = 5.25, *DE* = 1.362), (c) “Capacidad para hacer crítica constructiva” ($\bar{X}$ = 5.38, *DE* = 1.034), (d) “Capacidad para hacer investigación” ($\bar{X}$ = 5.45, *DE* = 1.073) y (e) “Capacidad creativa” ($\bar{X}$ = 5.55, *DE* = 1.091).

Desempeño laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de desempeño laboral autopercibido por los maestros de las instituciones educativas de la Unión Mexicana del Norte?, se estimaron los 17 indicadores que componen la variable desempeño laboral, con una media aritmética igual a 5.98 y una desviación estándar igual a .66. Estos resultados indican que los maestros tienen una *muy buena* autopercepción del nivel de desempeño laboral.

Los indicadores de la variable desempeño laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) “La disposición que tengo para ayudar a los alumnos” ($\bar{X}$ = 6.35, *DE* = .806), (b) “Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones” ($\bar{X}$ = 6.22, *DE* = .868), (c) “El trato que doy a mis alumnos” ($\bar{X}$ = 6.17, *DE* = .942), (d) “El dominio que tengo de las materias” ($\bar{X}$ = 6.12, *DE* = .804) y (e) “La puntualidad para iniciar y terminar mis clases” ($\bar{X}$ = 6.10, *DE* = .823).

Los indicadores de la variable desempeño laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) “El uso de materiales audiovisuales” ($\bar{X}$ = 5.59, *DE* = 1.088), (b) “Las estrategias que utilizo para enseñar” ($\bar{X}$ = 5.70, *DE* = .819), (c) “La calidad de las actividades complementarias en clases” ($\bar{X}$ = 5.85, *DE* = .793), (d) “El ambiente de

aprendizaje que promuevo en el aula de clases” ($\bar{X}$ = 5.91, *DE* = .742) y (e) “El sistema de evaluación de mis cursos” ($\bar{X}$ = 5.91, *DE* = .870).

Compromiso laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es el grado de compromiso laboral que tienen los maestros de las instituciones educativas de la UMN?, se estimaron los 19 indicadores que componen la variable compromiso laboral, con una media aritmética igual a 5.71 y una desviación estándar igual a .96 que indican que los maestros tienen entre *buena y muy buena* autopercepción de su grado de compromiso laboral en los planteles educativos.

Los indicadores de la variable compromiso laboral, que obtuvieron una mejor media aritmética fueron los siguientes: (a) “Soy feliz con el trabajo que realizo” ($\bar{X}$ = 6.35, *DE* = .987), (b) “Estoy satisfecho(a) con mi trabajo” ($\bar{X}$ = 6.28, *DE* = .894), (c) “Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales” ($\bar{X}$ = 6.25, *DE* = .926), (d) “Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella” ($\bar{X}$ = 6.24, *DE* = 1.00) y (e) “Me entusiasma pertenecer a esta institución” ($\bar{X}$ = 6.24, *DE* = .954).

Los indicadores de la variable compromiso laboral, que obtuvieron una media aritmética más baja y que representan una oportunidad para mejorar, fueron los siguientes: (a) “Dejar esta empresa representaría una pérdida económica” ($\bar{X}$ = 4.15, *DE* = 1.887), (b) “Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo” ($\bar{X}$ = 4.33, *DE* = 1.932), (c) “Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo” ($\bar{X}$ = 4.89, *DE* = 1.537), (d) “Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo” ($\bar{X}$ = 5.23, *DE* = 1.529) y (e) “Perdería mucho si dejo esta empresa” ($\bar{X}$ = 5.37, *DE* = 1.773).

Resumen del capítulo

En este capítulo se abordó la clasificación del diseño de este estudio, se presentó información pertinente respecto a la descripción demográfica, se examinaron los resultados de los modelos de medida para la validación de las variables latentes y se compartieron detalles específicos del tratamiento de los datos como ls siguientes: el procedimiento que se siguió para los datos ausentes, el procedimiento utilizado para el tratamiento de datos atípicos y extremos y el resultado de la asimetría y la curtosis. Posteriormente, se examinaron los resultados del análisis del supuesto de normalidad. Por otro lado, se examinaron los resultados del análisis de regresión simple para cada variable latente, así como la observación de los resultados del análisis de regresión múltiple de las variables desempeño laboral y compromiso laboral respecto a las variables exógenas.

En cuanto a las pruebas de hipótesis nulas, se utilizó la técnica estadística modelo de ecuaciones estructurales para comprobar los tres modelos empíricos. Los modelos se examinaron desde tres evaluaciones: (a) evaluación con totalidad de indicadores, (b) evaluación con reducción gradual de indicadores y (c) evaluación con indicadores jerarquizados.

Por último, en este capítulo, se presentaron los resultados obtenidos de someter las hipótesis complementarias del estudio a la técnica estadística denominada análisis de varianza factorial y se ofrecieron respuestas a las preguntas complementarias de la investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Introducción

Esta investigación pretendió explorar la relación de causalidad entre las variables latentes inteligencia emocional, clima laboral, competencias laborales genéricas, desempeño laboral y compromiso laboral, según un modelo teórico específico.

Esta investigación fue considerada de tipo empírica, cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria y de campo.

Las variables exógenas y endógenas clasificadas en esta sección se basan en el modelo confirmatorio. Las variables exógenas utilizadas en esta investigación son las siguientes: inteligencia emocional, clima laboral y competencias laborales genéricas. También se presentan a continuación las variables endógenas utilizadas en esta investigación: compromiso laboral y desempeño laboral.

La muestra que se utilizó en esta investigación estuvo conformada por 205 maestros de todas las instituciones educativas adventistas pertenecientes a la UMN. Los parámetros establecidos para evaluar la bondad de ajuste de los modelos fueron los siguientes: χ^2 y *p igual o* mayor que .05, χ^2/*gl* igual o menor que 3, CFI, NFI, TLI y GFI mayor o igual que .90, RMSEA igual o menor que .08. Las hipótesis nulas complementarias fueron probadas por valores de significación *p* menor o igual a .05.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones sobre el modelo confirmatorio, el modelo alterno, el modelo alterno secundario, las hipótesis complementarias y las preguntas complementarias.

Sobre el modelo confirmatorio

A continuación, se describen los resultados del modelo confirmatorio propuesto en este estudio. El modelo confirmatorio fue probado con todos los indicadores de cada constructo sin haber alcanzado los criterios establecidos para evaluar la bondad de ajuste. Este mismo modelo también fue probado reduciendo gradualmente los indicadores de cada constructo, pero tampoco logró los niveles de ajuste exigidos. Este modelo presentó mejor ajuste con los siete indicadores de mayor coeficiente de regresión estandarizada.

El modelo confirmatorio está formulado de la siguiente manera: el modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autoprecibido por los maestros de la UMN, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

Se examinaron las ponderaciones de los indicadores en cada constructo y se encontró que todas fueron estadísticamente significativas para cada una de las variables latentes propuestas. Ningún indicador tuvo ponderaciones tan bajas que exigiera ser desechado en el modelo.

El modelo confirmatorio con siete indicadores jerarquizados mostró índices de bondad de ajuste aceptables, por lo que se puede concluir que el modelo explica las relaciones entre las diferentes variables latentes del estudio con la muestra de los maestros de las instituciones educativas adventistas pertenecientes a la UMN.

También se pudo hacer la estimación de la bondad de ajuste conjunta del modelo. No se detectaron estimaciones sin sentido o teóricamente inconsistentes. No se detectaron varianzas de error negativas; tampoco se encontraron coeficientes estandarizados que excedan o estén muy cerca de 1. Los errores estándar no fueron elevados.

En la evaluación de la bondad de ajuste global del modelo, se pudo comprobar que el modelo fue una representación adecuada del conjunto completo de relaciones causales. Las medidas básicas que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste (*p* deχ^2 , χ^2/*gl*, NFI, GFI, CFI, TLI y RMSEA) fueron cumplidas por el modelo empírico, en niveles marginales aceptables. El modelo confirmatorio con siete indicadores jerarquizados cumplió con las siguientes medidas de bondad de ajuste: se cumplieron cuatro (χ^2/*gl*, CFI, TLI y RMSEA) mientras que dos (GFI y NFI) alcanzaron un valor muy próximo al exigido por el criterio y el valor de *p* de la χ^2 no se alcanzó.

La revisión de los tipos de medida de ajuste conjunto utilizados reveló consistencia de evidencia marginal del modelo conjunto, tal como se propuso.

Los coeficientes estandarizados estadísticamente significativos fueron: inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .38, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\gamma_{CL,CO}$ = .45, *p* = .000), competencias laborales genéricas con

compromiso laboral ($\gamma_{CG,CO}$ = .18, *p* = .000) y compromiso laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CO,DL}$ = .56, *p* = .000).

Los porcentajes de la varianza explicada de cada variable endógena fueron los siguientes: compromiso laboral, con 59%, y desempeño laboral, con 31%.

Con base en el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que el modelo empírico, en el cual, la percepción que tienen los maestros el grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autoprecibido por los maestros de la UMN, tuvo una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

El esfuerzo que hagan los administradores de la UMN por mejorar la percepción que tienen los maestros de su inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción del desarrollo de sus competencias laborales genéricas podrían tener un impacto positivo y significativo en el compromiso laboral y este en el desempeño laboral.

Sobre el modelo alterno primario

A continuación, se describen los resultados del modelo alterno primario propuesto en este estudio. El modelo alterno primario presentó mejor ajuste con los siete indicadores de mayor coeficiente de regresión estandarizada.

El modelo alterno primario estaba formulado de la siguiente manera: el modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de

sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la UMN, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

Se examinaron las ponderaciones de los indicadores en cada constructo y se encontró que todas fueron estadísticamente significativas para cada una de las variables latentes propuestas. Ningún indicador tuvo ponderaciones tan bajas que exigiera ser desechado en el modelo.

El modelo alterno primario con siete indicadores jerarquizados mostró índices de bondad de ajuste aceptables, por lo que se puede concluir que el modelo explica las relaciones entre las diferentes variables latentes del estudio con la muestra de los maestros de las instituciones educativas adventistas pertenecientes a la UMN.

El modelo fue especificado correctamente y el proceso de estimación no estuvo restringido por problemas de identificación, lo cual permitió obtener y evaluar todos los parámetros específicos del modelo propuesto.

También se pudo hacer la estimación de la bondad de ajuste conjunta del modelo. No se detectaron estimaciones sin sentido o teóricamente inconsistentes. No se detectaron varianzas de error negativas. Tampoco se encontraron coeficientes estandarizados que excedan o estén muy cerca de 1. Los errores estándar no fueron elevados.

En la evaluación de la bondad de ajuste global del modelo alterno primario, se pudo comprobar que el modelo fue una representación adecuada del conjunto completo de relaciones causales. Las medidas básicas que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste (*p* de χ^2, χ^2/gl, NFI, GFI, CFI, TLI y RMSEA) fueron cumplidas por

el modelo empírico, en niveles marginales aceptables. El modelo alterno primario con los siete indicadores jerarquizados cumplió con cuatro medidas de bondad de ajuste: (χ^2/*gl*, CFI, TLI, RMSEA), mientras que dos de ellas (GFI y NFI) alcanzaron un valor muy próximo al exigido por el criterio y el valor de *p* de χ^2 no se alcanzó.

Las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .23 y *p* = .000), clima laboral con desempeño laboral ($\gamma_{CL,DL}$ = .17, *p* = .000), competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL}$ = .61, *p* = .000) y desempeño laboral con compromiso laboral ($\beta_{DL,CO}$ = .58, *p* = .000).

Los porcentajes de la varianza explicada de cada variable endógena fueron los siguientes: compromiso laboral, con 34%, y desempeño laboral, con 68%.

Con base en el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que el modelo empírico, en el cual la autopercepción que tienen los maestros, el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel, del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido de los maestros de la UMN, tuvo una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

El esfuerzo que hagan los administradores de la UMN por mejorar la percepción que tienen los maestros de su inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción del desarrollo de sus competencias laborales genéricas podría tener un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral donde este se verá reflejado en una mejora del compromiso laboral.

Sobre el modelo alterno secundario

A continuación, se describen los resultados del modelo alterno secundario propuesto en este estudio. El modelo alterno secundario presentó mejor ajuste con los siete indicadores de mayor coeficiente de regresión estandarizada. Sobre este modelo se basan las conclusiones de esta sección.

El modelo alterno secundario estaba formulado de la siguiente manera: el modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel el grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel el clima laboral y el desempeño laboral de los maestros de la UMN, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

Se examinaron las ponderaciones de los indicadores en cada constructo y se encontró que todas fueron estadísticamente significativas para cada una de las variables latentes propuestas. Ningún indicador tuvo ponderaciones tan bajas que exigiera ser desechado en el modelo.

El modelo alterno secundario con siete indicadores jerarquizados mostró índices de bondad de ajuste aceptables, por lo que se puede concluir que el modelo explica las relaciones entre las diferentes variables latentes del estudio con la muestra de los maestros de las instituciones educativas adventistas pertenecientes a la UMN.

El modelo fue especificado correctamente y el proceso de estimación no estuvo restringido por problemas de identificación, lo cual permitió obtener y evaluar todos los parámetros específicos del modelo propuesto.

También se pudo hacer la estimación de la bondad de ajuste conjunta del modelo. No se detectaron estimaciones sin sentido o teóricamente inconsistentes. No se detectaron varianzas de error negativas. Tampoco se encontraron coeficientes estandarizados que excedan o estén muy cerca de 1. Los errores estándar no fueron elevados.

En la evaluación de la bondad de ajuste global del modelo alterno secundario, se pudo comprobar que el modelo fue una representación adecuada del conjunto completo de relaciones causales. Las medidas básicas que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste (*p* de χ^2, χ^2/*gl*, NFI, GFI, CFI, TLI y RMSEA) fueron cumplidas por el modelo empírico, en niveles marginales aceptables. El modelo cumplió con cuatro medidas de bondad de ajuste (χ^2/*gl*, CFI, TLI, RMSEA), mientras que dos (GFI y NFI) alcanzaron un valor muy próximo al exigido por el criterio y la *p* de la χ^2 no lo cumplió.

Las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: inteligencia emocional con desempeño laboral ($\gamma_{IE,DL}$ = .20, *p* = .000), inteligencia emocional con compromiso laboral ($\gamma_{IE,CO}$ = .44, *p* = .000), clima laboral con compromiso laboral ($\beta_{CL,CO}$ = .52, *p* = .000), competencias laborales genéricas con clima laboral ($\gamma_{CG,CL}$ = .50, *p* = .000) y competencias laborales genéricas con desempeño laboral ($\gamma_{CG,DL}$ = .69, *p* = .000).

Los porcentajes de la varianza total explicada de cada variable endógena fueron los siguientes: compromiso laboral, con 56%, desempeño laboral, con 64%, y clima laboral, con 25%.

Con base en el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que el modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño laboral y el

compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel, el grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel el clima laboral y el desempeño laboral de los maestros de la UMN, tuvo una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

El esfuerzo que hagan los administradores de la UMN por mejorar la percepción que tienen los maestros, de su inteligencia emocional, podría mejorar el desempeño laboral y el compromiso laboral y donde el clima podría mejorar el grado de compromiso laboral y a su vez la autopercepción del desarrollo de sus competencias laborales genéricas podría tener un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral y el clima laboral.

Sobre los modelos

Debido a la naturaleza exploratoria de esta investigación, se probaron tres modelos: el modelo confirmatorio, el modelo alterno primario y el modelo alterno secundario. Los tres modelos presentaron índices de bondad de ajuste acordes al criterio establecido en esta investigación. Presentaron coeficientes estandarizados significativos y positivos, así como varianzas explicadas similares. Sin embargo, se reconoce que el modelo que mejor ajuste presentó fue el modelo alterno secundario. Por lo tanto, se decidió seleccionar este modelo para presentar la conclusión final.

Si los administradores de la UMN pusieran énfasis en procurar llevar a cabo acciones que permitan que los maestros continúen desarrollando competencias como ética profesional, trabajo de calidad profesional, respeto por la diversidad cultural, responsabilidad social y habilidades de comunicación, podrían reflejarse resultados de mejora en el clima laboral y, a su vez, en el compromiso laboral. Si, además, se

esforzaran por mantener en los maestros la lealtad a los valores, la honestidad, la empatía y el respeto, lograrían empleados comprometidos y con altos niveles de desempeño laboral.

Sobre las hipótesis complementarias

En esta sección se presentan las conclusiones sobre las cinco hipótesis complementarias de la investigación.

Los maestros de las instituciones educativas adventistas pertenecientes a la UMN, indistintamente del género, años de servicio, estado civil y sin importar el nivel académico que tengan, no presentaron diferencia significativa en su autopercepción (percepción) del grado de inteligencia emocional, del grado de calidad del clima laboral, del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas, del grado de desempeño laboral, así como el grado de compromiso laboral.

Sobre las preguntas complementarias

A continuación, se presentan las preguntas de este estudio que fueron respondidas durante la investigación.

1. ¿Cuál es el grado de inteligencia emocional autopercibido por los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN?

Los maestros de las instituciones educativas adventistas tienen una autopercepción del grado de inteligencia emocional *muy buena*.

2. ¿Cuál es el grado de calidad del clima laboral percibido por los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN?

Los maestros de las instituciones educativas adventistas tienen una autopercepción

del grado de calidad del clima laboral *buena.*

3. ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas autopercibido por los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN?

Los maestros de las instituciones educativas adventistas tienen una autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas entre *buena* y *muy buena*.

4. ¿Cuál es el grado de desempeño laboral autopercibido por los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN?

Los maestros de las instituciones educativas adventistas tienen una autopercepción del grado de desempeño laboral *muy buena*.

5. ¿Cuál es el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN?

Los maestros de las instituciones educativas adventistas tienen una autopercepción del grado de compromiso laboral entre *buena* y *muy buena*.

Discusión

A continuación, se discuten los resultados que dan respuesta a las preguntas y objetivos iniciales de esta investigación por constructo.

Inteligencia emocional

Urcola Tellería (2010) define a la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades, comportamiento y cualidades personales que permiten a un profesional desempeñarse con eficacia en el entorno laboral, controlando sus propias emociones y las que se crean en su ámbito laboral.

Según Dueñas Buey (2002), cuando el profesor sabe educar emocionalmente, los alumnos disfrutarán más en la escuela, formarán más fácilmente su propia autoestima, demostrarán un mejor rendimiento académico y un incremento de la creatividad, manifestándose en ellos las cualidades humanas del maestro, reflejándose una disminución de los problemas relacionados con la disciplina y un ambiente escolar menos agresivo.

En el contexto escolar, los educadores son los principales líderes emocionales de sus alumnos. La capacidad del profesor para captar, comprender y regular las emociones de sus alumnos es el mejor índice del equilibrio emocional de su clase. De acuerdo con los resultados, los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN tienen un grado de inteligencia emocional *muy bueno* según la escala de medida utilizada. Los indicadores del grado de inteligencia emocional que fueron mejor evaluados son los siguientes: (a) “Me gusta hacer las cosas bien hechas”, (b) “Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí”, (c) “Soy leal a mis valores”, (d) “Soy honesto” y (e) “Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades”. Destaca entre los resultados el grado de importancia que tiene el hacer bien las cosas. Se espera que los administradores de la UMN puedan generar mayor interés en apoyar una cultura integral de la calidad, como sinónimo de excelencia para lograr llevar la educación adventista a mejores niveles.

Clima laboral

Seisdedos (1996) señala que el clima organizacional es el conjunto de percepciones que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos, argumentando que la importancia de este radica en cómo percibe el sujeto su entorno,

independientemente de cómo lo perciben los demás, por lo tanto, es más un factor individual que organizacional.

Para Fernández Aguerre (2007), los efectos del clima organizacional en las escuelas son múltiples, ya que se ha hallado que el clima repercute en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos y la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, entre otros.

Para Barrios Casas y Paravic Klijn (2006), la importancia de la calidad de un clima organizacional positivo es indispensable para integrar un sistema que promueve una buena salud, siendo esta un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal de los empleados.

De acuerdo con los resultados, los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN tienen una percepción del grado de calidad del clima laboral *bueno* según la escala de medida utilizada. Los indicadores del grado de calidad del clima laboral que fueron mejor evaluados son los siguientes: (a) “La moralidad del personal institucional”, (b) “La interrelación maestros alumnos”, (c) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo”, (d) “El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional” y (e) “La observancia de las normas de conducta organizacionales”. Se observó en los resultados el grado de importancia que tiene la moralidad del personal institucional. Se espera que los administradores de la UMN puedan generar mayor interés en apoyar la difusión de códigos de conducta que puntualicen sobre lo que es o no es correcto de tal manera que se permita hacer conciencia generacional de la escala de valores en la educación adventista.

Competencias laborales genéricas

Las competencias laborales genéricas, según Yániz Álvarez y Villardón Gallego (2006), son aquellas competencias que constituyen una parte fundamental del perfil profesional y del perfil formativo de todas o de la mayoría de las titulaciones y que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas, conocimientos instrumentales y actitudes de gran valor para la sociedad del conocimiento.

Villa Andrada et al. (2004) señalan que el sistema de competencias fue adoptado por las empresas con la finalidad de competir de manera eficaz en el mercado al que pertenecen, permitiéndoles detectar, adquirir, potenciar y desarrollar las competencias que dan valor agregado a la organización y que logran la diferenciación en su sector.

Larumbe Andueza (2014) reconoce que un enfoque por competencias en las empresas proporciona las siguientes ventajas: (a) permite conocer las competencias que deben tener los profesionales para el cumplimiento de su misión, (b) facilita la inserción a los puestos de trabajo, (c) mejora la motivación de los profesionales, (d) optimiza el valor que cada uno de los profesionales aporta a la organización y (e) identifica los puntos débiles permitiendo intervenciones de mejoras.

De acuerdo con los resultados, los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN tienen una percepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas entre *bueno* y *muy bueno,* según la escala de medida utilizada. Los indicadores del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas que fueron mejor evaluados son los siguientes: (a) “Conducta ética en su vida diaria”, (b) “Trabajar con base en las exigencias de calidad profesional”, (c) “Respeto por la diversidad

cultural”, (d) “Responsabilidad social ciudadana” y (e) “Capacidad de comunicación verbal”. Se observó en los resultados la importancia que tiene el grado de desarrollo de la conducta ética en la vida diaria de los maestros. Se espera que los administradores de la UMN puedan percibir la forma en que los maestros vinculan la moral y la ética como factores de suma importancia en su ejercicio profesional y que logren establecerlas como disciplinas prácticas, no solo en el profesorado, sino también en el alumnado.

Desempeño laboral

En cuanto al desempeño, se observa que existen varias definiciones de desempeño y la mayoría de ellas centran su atención en el comportamiento del empleado en la realización de una serie de tareas, mientras que otras hacen más énfasis en los resultados de la actividad realizada (Lado, 2013).

Chiavenato (2011) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los individuos que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Señala que un buen desempeño laboral es la fortaleza más distinguida con la que cuenta una organización. Establece que la evaluación se enfoca en promover el esfuerzo del empleado, en buscar la excelencia y en considerar las cualidades que este pueda tener. Los empleados deben ser evaluados periódicamente, ya sea de manera formal o informal.

Murillo (2006) señala que la evaluación del desempeño actualmente ha tomado relevancia en los procesos administrativos, se discute sobre ello y se reconoce la necesidad de que la labor del docente debe ser evaluada, como cualquier otro profesional.

Es importante reconocer que en la relación existente entre la calidad educativa y trabajo del maestro existen múltiples factores que en conjunto afectan de manera significativa el desempeño docente y, por consecuencia, la calidad de la educación. En este sentido, es necesario evaluar el desempeño docente desde la misma perspectiva del maestro, es decir, como autoevaluación, ya que esto permitirá contrastar las opiniones de terceros, versus las percepciones de ellos mismos, creando un clima de acercamiento entre directivos y empleados. De acuerdo con los resultados, los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN tienen una percepción del grado de desempeño laboral como *muy bueno,* según la escala de medida utilizada. Los indicadores del grado de desempeño laboral que fueron mejor evaluados son los siguientes: (a) “La disposición que tengo para ayudar a los alumnos”, (b) “Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones”, (c) “El trato que doy a mis alumnos”, (d) “El dominio que tengo de las materias” y (e) “La puntualidad para iniciar y terminar mis clases”. Se observó en los resultados la importancia que tiene la disposición para ayudar a los alumnos. Se espera que los administradores de la UMN estén conscientes del impacto trascendental que tiene la ayuda que brinda el docente a los alumnos y que permitan que dichas conductas sean recompensadas con la finalidad de que permanezcan.

Compromiso laboral

Pons Verdú y Ramos López (2010) señalan que el compromiso es la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con la organización y se involucra en ella.

Para Fernández Sánchez (2010), el compromiso organizativo constituye la relación que un empleado sostiene con la organización considerando la lealtad, la

identificación y la participación.

Davis y Newstrom (2003) afirman que, cuando está presente el compromiso organizacional de los empleados, se presentan ciertos beneficios, tales como (a) menos supervisión del personal, (b) eficacia de la organización, (c) empatía de los trabajadores con los objetivos organizacionales, (d) menos rotación de personal y (e) mejora en el clima laboral.

Cabe mencionar que uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones educativas en la actualidad es el de desarrollar estrategias útiles, por medio de las cuales los docentes lleguen a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse de forma personal en los proyectos de la institución. En este sentido, se tendrán repercusiones positivas en la mejora de las actitudes laborales y desarrollarán el deseo de permanencia en la empresa. De acuerdo con los resultados, los maestros de las instituciones educativas adventistas de la UMN tienen una percepción del grado de compromiso laboral entre *bueno* y *muy bueno,* según la escala de medida utilizada. Los indicadores del grado de compromiso laboral que fueron mejor evaluados son los siguientes: (a) “Soy feliz con el trabajo que realizo”, (b) “Estoy satisfecho(a) con mi trabajo”, (c) “Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales”, (d) “Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella” y (e) “Me entusiasma pertenecer a esta institución”. Se observó en los resultados la importancia que tiene el sentirse feliz con el trabajo que realizan. Se espera que los administradores de la UMN propicien conductas que transmitan felicidad y satisfacción en las labores cotidianas de los maestros.

Modelo estructural alterno secundario

A continuación, se discuten las relaciones encontradas entre las variables exógenas y endógenas en el modelo alterno secundario.

Inteligencia emocional y desempeño laboral

Robbins y Judge (2013) refieren que la inteligencia emocional juega un rol importante en el desempeño laboral.

Robbins (2004) señala que ciertamente algunas emociones, en particular si se manifiestan en el momento inoportuno, reducen el desempeño de los empleados. Pero esto no modifica el hecho de que los empleados llegan todos los días al trabajo con una carga emocional y que ningún estudio del comportamiento organizacional estará completo si no considera la parte de las emociones en la conducta laboral.

En la investigación realizada por Araujo y Leal Guerra (2010), cuyo propósito fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo de las instituciones de educación superior públicas del estado Trujillo en Venezuela, se demostró la existencia de una relación alta y positiva entre las variables estudiadas, concluyendo que cuánto más complejo es el trabajo, más necesaria es la inteligencia emocional.

Coronel Capacyachi y Ñaupari Rafael (2011) realizaron un estudio con la finalidad de explorar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula.

En el presente estudio se encontró que la variable exógena inteligencia emocional resultó ser un predictor del constructo desempeño laboral, con una varianza explicada moderada del 22%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos arriba citados.

Inteligencia emocional y compromiso laboral

Day (2006) enfatiza que la inteligencia emocional, el compromiso laboral, el entusiasmo y el autoconocimiento de los maestros contribuyen al aprendizaje del alumno. Así mismo, señala que los maestros comprometidos son los que “educan” y que se diferencian de los que solo “enseñan”, porque conectan la cabeza y el corazón, lo cognitivo con lo emocional, considerando que el compromiso emocional y el pensamiento crítico son componentes complementarios esenciales de la enseñanza.

Extremera, Durán y Rey (2005, citados en Pena Garrido y Extremera Pacheco, 2012) señalan que los profesionales con niveles elevados de regulación emocional parecen mostrar mayor vigor y energía en su trabajo, así como altos niveles de entusiasmo e inspiración. Añaden que, en investigaciones previas realizadas por ellos mismos, la regulación emocional fue un predictor significativo de las tres dimensiones del compromiso.

Salvador Ferrer y Morales Jiménez (2012) se interesaron por conocer el modo en que los componentes de la inteligencia emocional influyen en el compromiso de los trabajadores. Concluyeron que las dimensiones de la inteligencia emocional que influyen significativamente en el compromiso son las de claridad emocional y manejo de las emociones.

En el presente estudio se encontró que la variable exógena inteligencia emocional resultó ser un predictor del constructo compromiso laboral, con una varianza explicada aceptable del 50%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos arriba citados.

Competencias genéricas y desempeño laboral

Castellanos Castillo y Castellanos Machado (2010) definen el desempeño laboral desde dos ángulos, el laboral adecuado y el laboral superior, definiendo este último como el rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico social, comprometido con las competencias laborales que se le exigen a su puesto. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr los objetivos de la institución.

Alvarado Nando (2013) afirma que las competencias vinculan características individuales y laborales que apuntalan el desempeño para producir resultados oportunos y de calidad en las organizaciones.

Cabrera Dokú y González F. (2006) sostienen que, para lograr un desempeño adecuado, se requiere contar con competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.

Romero González y García Alcaráz (2011) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar las principales competencias que los ingenieros consideran requeridas para desempeñarse en puestos administrativos. El estudio concluye que, a mayores conocimientos académicos y mejor preparación en sistemas de calidad, se tendrá un mejor entendimiento y se logrará el desempeño deseado en la empresa.

En el presente estudio se encontró que la variable competencias laborales genéricas resultó ser un predictor del desempeño laboral, con una varianza explicada aceptable del 67%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos citados arriba.

Competencias genéricas y clima laboral

Mastache (2009) afirma que las competencias reflejan el ambiente laboral, suponen la integración de las pautas de trabajo y de producción propias del ambiente productivo y requieren la conexión entre educación y trabajo. Señala también que el enfoque basado en competencias se aproxima a las necesidades del ambiente empresarial y productivo.

Aldape (2008) establece que las consecuencias de no contar con las competencias que requiere un docente son, entre otras, (a) falta de adaptación y éxito de los alumnos, (b) disminución del rendimiento del docente, (c) clima laboral malo, (d) falta de compromiso laboral y (e) relaciones interpersonales inadecuadas.

Vásquez (2005, citado en Alvarado Nando, 2013) señala que, de acuerdo a una encuesta entre profesores, la ausencia de ciertas competencias genéricas propicia un clima laboral desalentador para la gestión académica exitosa.

En el presente estudio se encontró que la variable competencias genéricas resultó ser predictora del constructo clima laboral, con una varianza explicada medianamente del 57%. Los resultados están acordes con lo expresado por los teóricos citados en esta sección.

Clima laboral y compromiso laboral

Bordas Martínez (2016) plantea un modelo estratégico para la gestión del clima laboral donde señala que este influye en actitudes de los empleados como el compromiso laboral, el desempeño y la satisfacción, entre otros.

Ostroff (1993, citado en Mañas Rodríguez et al., 1999) examinó las relaciones entre clima laboral y compromiso (entre otros) en una muestra compuesta por 1,114 profesores de escuelas secundarias de cuatro estados de Estados Unidos de Norteamérica reportando entre sus hallazgos influencia significativa y positiva de las siguientes dimensiones del clima y compromiso: clima de participación con el compromiso actitudinal, clima de cooperación con compromiso calculado, clima de cordialidad con compromiso calculado y actitudinal y clima de logro con compromiso actitudinal.

Tormo Carbó y Osca Segovia (2011) realizaron un estudio con el propósito de analizar de forma exploratoria la relación del clima, el apoyo y el compromiso con la organización, examinando los efectos en algunas de sus dimensiones. El estudio concluye demostrando que hay una relación directa y positiva entre el clima laboral y el compromiso afectivo en sus diversas dimensiones.

En el presente estudio se encontró que la variable clima laboral resultó ser un predictor del constructo compromiso laboral, con una varianza explicada moderada del 47%. Dichos resultados son acordes con lo expresado por los teóricos recién citados.

Recomendaciones

Los resultados de esta investigación llevan a dar algunas recomendaciones para los directivos de la UMN y para futuras investigaciones.

Para los directivos de la Unión Mexicana del Norte

1. Mejorar o replantear los esquemas de remuneración y/o recompensa que incentiven a los maestros hacia la competitividad y gestionen el alto rendimiento, ya que esto tendrá un impacto positivo en el compromiso laboral.

2. Desarrollar o mejorar el plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo, tales como técnicas de enseñanza, habilidades de investigación y habilidades lingüísticas que permitan incursionar en contextos internacionales, de tal manera que los empleados perciban el interés de la administración en esta área y se vea reflejado en una mejoría del nivel profesional y por ende del clima laboral.

3. Analizar el procedimiento de selección de personal con el objetivo de mejorar las prácticas que puedan influir negativamente en dicho proceso.

4. Fomentar un sano equilibrio entre el trabajo y el logro de los objetivos personales de los maestros, ya que esto ayuda a mantener la fuerza de trabajo productiva y a retener a los mejores empleados.

5. Promover cursos de desarrollo de las potencialidades humanas que contribuyan a un mejor clima laboral y a un pleno crecimiento integral de los empleados.

Para futuras investigaciones

1. Formular un nuevo modelo estructural donde terceros involucrados evalúen esta misma población de estudios con estos mismos constructos.

2. Formular un nuevo modelo estructural donde se contemplen nuevos constructos para medir el desempeño y el compromiso laboral.

3. Replicar el estudio en la misma población, con el propósito de comparar los

resultados obtenidos en ambos estudios.

4. Explorar con mayor profundidad la relación entre los constructos desempeño laboral y compromiso laboral.

5. Investigar con mayor análisis matemático el efecto, en el ajuste de los modelos estructurales, de la cantidad de constructos e indicadores.

APÉNDICE A

ESTADÍSTICOS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

ESTADÍSTICOS DE DATOS DEMOGRÁFICOS

Estadísticos

		Asociacion	*Colegio*
N	Válidos	205	205
	Perdidos	0	0

Género

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válidos	Masculino	86	42.0	42.0	42.0
	Femenino	119	58.0	58.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Estado civil

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válidos	Soltero	75	36.6	36.6	36.6
	Casado	121	59.0	59.0	95.6
	Otro	9	4.4	4.4	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Nivel académico

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válidos	Licenciatura	172	83.9	83.9	83.9
	Maestría	32	15.6	15.6	99.5
	Doctorado	1	.5	.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Años de servicio

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válidos	10 o menos	124	60.5	60.5	60.5
	11-20	45	22.0	22.0	82.4
	21-30	23	11.2	11.2	93.7
	31 o más	13	6.3	6.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Asociación a la que pertenece el colegio donde laboran

		Frecuencia	*Porcentaje*	*Porcentaje válido*	*Porcentaje acumulado*
Válidos	Baja California	18	8.8	8.8	8.8
	Baja California Sur	4	2.0	2.0	10.7
	Golfo	7	3.4	3.4	14.1
	Noreste	47	22.9	22.9	37.1
	Noroccidental	20	9.8	9.8	46.8
	Norte	7	3.4	3.4	50.2
	Norte de Tamau-lipas	16	7.8	7.8	58.0
	Occidente	23	11.2	11.2	69.3
	Sinaloa	22	10.7	10.7	80.0
	Sonora	24	11.7	11.7	91.7
	Universidad de Navojoa	17	8.3	8.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Tabla de participación por planteles

Asociación	Planteles participantes/ Total planteles	Encuestados
Baja California	4/6	
1	Elena Harmon	5
2	Fernando Montes de Oca	5
3	Francisco I Madero	5
4	Salud y Saber	3
5	Salud y Saber Matamoros	0
6	Valle de la Trinidad	0
Baja California Sur	1/1	
1	Libertad y Saber	4
Golfo	3/4	
1	Constitución Mexicana	1
2	Salvador Marchisio	2
3	Filadelfia	4
4	Niños Héroes Gol	0
Noreste	5/5	
1	Vicente Suarez Apodaca	3
2	Vicente Suarez Cumbres	3
3	Vicente Suarez Contry	3
4	Juan Escutia Noreste	8
5	ISAR	30
Noroccidental	4/4	
1	Juan Escutia Noroeste	8
2	Abraham Lincoln	3
3	Niños Héroes Noroeste	3
4	Rio Grande	6
Norte	3/4	
1	Justo Sierra	0
2	Juan de la Barrera	1
3	Miguel Bernardo	4
4	Miguel Hidalgo	1
Norte de Tamaulipas	2/2	
1	Alfa y Omega	11
2	IEDI	5
Occidente	3/3	
1	Nueva Galicia	6
2	Vicente Guerrero	14
3	Porfirio Gaytán	4
Sinaloa	5/5	
1	Guamúchil	2
2	Niños Héroes Sin	2
3	Ahome	3
4	Culiacán	8
5	Sinaloa	7
Sonora	7/7	
1	Nogales	1
2	Juárez Tesopaco	1
3	Braulio Pérez Marcio	9
4	Empalme	1
5	Obregón	8
6	Sonora Agua Prieta	4
7	La Sierra Yécora	0
Universidad de Navojoa	1/1	
1	Universidad de Navojoa	17
Totales	38/42	205

APÉNDICE B

INSTRUMENTO

FACTORES DE DESEMPEÑO Y COMPROMISO LABORAL EN MAESTROS DEL CORPORATIVO EDUCATIVO ADVENTISTA DEL NORTE DE MÉXICO

I. INSTRUCCIONES GENERALES

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todos los indicadores sea tan amable de regresarlo a la persona que se lo entregó.

II. DATOS DEMOGRÁFICOS

INSTRUCCIONES: Marque la respuesta que se aplique a su caso.

Colegio				
Asociación				
Años de servicio	☐ 10 o menos	☐ 11 - 20	☐ 21 - 30	☐ 31 o más
Nivel académico	☐ Licenciatura	☐ Maestría	☐ Doctorado	
Estado civil	☐ Soltero(a)	☐ Casado(a)	☐ Otro	
Género	☐ Masculino	☐ Femenino		

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

III. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una “X” el espacio que indica su autopercepción del nivel de inteligencia **emocional**, utilizando la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente declaración?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo.							
Mantengo la calma ante situaciones difíciles.							
Soy honesto.							
Soy leal a mis valores.							
Considero la opinión de otras personas para generar cambios.							
Acepto mis errores.							
Cumplo las promesas que hago.							
Apoyo a mis compañeros de trabajo.							
Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide.							
Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario.							
Me gusta hacer las cosas bien hechas.							
Soy una persona optimista.							
Busco solución a los problemas.							
Acepto a las personas tal como son.							
Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo.							
Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí.							
Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades.							
Fomento la unidad para el logro de objetivos.							
Promuevo la cooperación entre compañeros.							
Mi forma de hablar es amable.							
Me agrada trabajar en equipo.							
Doy buen ejemplo con mi conducta.							
Mantengo buenas relaciones con los demás.							
Ayudo a las personas a resolver sus problemas.							

IV. CLIMA LABORAL

Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una “X” el espacio que indica su percepción del **clima laboral de su institución**, utilizando la siguiente escala.

Pésimo(a)	Muy malo(a)	Malo(a)	Regular	Bueno(a)	Muy bueno(a)	Excelente
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

¿Cómo percibe en su institución.....?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados.							
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.							
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.							
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.							
El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional.							
La comunicación institucional.							
El procedimiento de selección de personal.							
La igualdad de salario entre hombre y mujer.							
La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.							
La interrelación maestros alumnos.							
La tecnología institucional.							
La seguridad en las áreas de trabajo.							
La seguridad en el plantel educativo.							
El nivel socioeconómico de los empleados.							
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.							
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.							
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.							
La vida espiritual del personal institucional.							
La observancia de las normas de conducta organizacionales.							
La moralidad del personal institucional.							

V. COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique el nivel en que cree que la habilidad o **competencia genérica** se ha desarrollado durante su ejercicio profesional, utilizando la siguiente escala.

Pésimo	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

Ha desarrollado esta competencia en un nivel.....	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Capacidad para sintetizar información.							
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.							
Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo.							
Conocimiento profesional del área de estudio.							
Responsabilidad social ciudadana.							
Capacidad de comunicación verbal.							
Capacidad de comunicación escrita.							
Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación.							
Capacidad para hacer investigación.							
Capacidad de autoaprendizaje.							
Capacidad de comunicación en un segundo idioma.							
Capacidad para hacer crítica constructiva.							
Capacidad para actuar en nuevas situaciones.							
Capacidad creativa.							
Capacidad para solucionar problemas.							
Capacidad para tomar decisiones.							
Capacidad de trabajo en equipo.							
Habilidades interpersonales.							
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.							
Esforzarse por preservar el medio ambiente.							
Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural.							
Respeto por la diversidad cultural.							
Habilidad para trabajar en contextos internacionales.							
Habilidad para trabajar en forma autónoma.							
Capacidad para desarrollar proyectos profesionales.							
Conducta ética en su vida diaria.							
Trabajar con base en las exigencias de calidad profesional.							

VI. DESEMPEÑO LABORAL

Al analizar cada indicador que se da a continuación, marque con una “X” el espacio que indica su autoevaluación del **desempeño laboral**, utilizando la siguiente escala.

Pésimo(a)	Muy malo(a)	Malo(a)	Regular	Bueno(a)	Muy bueno(a)	Excelente
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

¿Cómo evalúa su desempeño.....?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases.							
Las estrategias que utilizo para enseñar.							
La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil).							
La calidad de las actividades complementarias en clases.							
La motivación para cumplir con las actividades del curso.							
El cumplimiento del temario de las materias.							
El dominio que tengo de las materias.							
La integración de los principios de mi fe en los contenidos.							
El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico.							
Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones.							
La disposición que tengo para ayudar a los alumnos.							
El sistema de evaluación de mis cursos.							
El trato que doy a mis alumnos.							
La puntualidad para iniciar y terminar mis clases.							
El aprovechamiento del tiempo de clase.							
El uso de materiales audiovisuales.							
El control disciplinario de mis grupos.							

VII. COMPROMISO

Al analizar cada indicador que se da a continuación, marque con una “X” el espacio que indica que tan de acuerdo está con la declaración, utilizando la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**

¿Qué tan de acuerdo está con la siguiente declaración…..?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Me entusiasma pertenecer a esta institución.							
Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo.							
Siento confianza al trabajar con este grupo de compañeros(as).							
Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo.							
Soy feliz con el trabajo que realizo.							
Continuaría en este trabajo, aunque la empresa tuviera problemas financieros.							
Estoy satisfecho(a) con mi trabajo.							
Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra.							
Es muy beneficioso trabajar en esta empresa.							
Perdería mucho si dejo esta empresa.							
Dejar esta empresa representaría una pérdida económica.							
Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo.							
Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo.							
Mi trabajo no es una obligación, es un deber por todos los beneficios recibidos.							
Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales.							
Cumplo con agrado todos los reglamentos del trabajo.							
Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo.							
Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella.							
Me siento incómodo(a) cuando no realizo bien mi trabajo.							

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
Facultad de Ciencias Administrativas

Carta de autorización de aplicación de Instrumentos de tesis

Montemorelos, N.L. México a 28 de julio de 2015.

Apreciables miembros del comité de tesis:

Por este medio les solicito la autorización para aplicar los instrumentos elaborados para mi investigación doctoral.

Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez.

Autorizan:

Dr. Omar A. Flores Laguna.
Asesor principal

Dr. Ramón Meza Escobar.
Asesor

Dr. Pedro A. González
Asesor

APÉNDICE C

VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO DE VARIABLES LATENTES

ANÁLISIS FACTORIAL DE LOS CINCO CONSTRUCTOS

INTELIGENCIA EMOCIONAL

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.858
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1837.836
	gl	276
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	*Extracción*
Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo. (IE1)	1.000	.534
Mantengo la calma ante situaciones difíciles. (IE2)	1.000	.462
Soy honesto. (IE3)	1.000	.689
Soy leal a mis valores. (IE4)	1.000	.492
Considero la opinión de otras personas para generar cambios. (IE5)	1.000	.683
Acepto mis errores. (IE6)	1.000	.569
Cumplo las promesas que hago.(IE7)	1.000	.394
Apoyo a mis compañeros de trabajo.(IE8)	1.000	.693
Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide. (IE9)	1.000	.300
Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario. (IE10)	1.000	.560
Me gusta hacer las cosas bien hechas. (IE11)	1.000	.690
Soy una persona optimista. (IE12)	1.000	.482
Busco solución a los problemas. (IE13)	1.000	.461
Acepto a las personas tal como son. (IE14)	1.000	.471
Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo. (IE15)	1.000	.405
Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí. (IE16)	1.000	.389
Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades. (IE17)	1.000	.623
Fomento la unidad para el logro de objetivos. (IE18)	1.000	.685
Promuevo la cooperación entre compañeros. (IE19)	1.000	.604
Mi forma de hablar es amable. (IE20)	1.000	.515
Me agrada trabajar en equipo. (IE21)	1.000	.571
Doy buen ejemplo con mi conducta. (IE22)	1.000	.660
Mantengo buenas relaciones con los demás. (IE23)	1.000	.682
Ayudo a las personas a resolver sus problemas. (IE24)	1.000	.552

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Com po-nent e	*Autovalores iniciales*			*Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción*			*Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación*		
	Total	*% de la varianza*	*% acumu-lado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumu-lado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumu-lado*
1	7.600	31.666	31.666	7.600	31.666	31.666	3.590	14.958	14.958
2	1.831	7.628	39.294	1.831	7.628	39.294	3.423	14.264	29.223
3	1.431	5.962	45.256	1.431	5.962	45.256	3.200	13.333	42.556
4	1.181	4.922	50.178	1.181	4.922	50.178	1.829	7.622	50.178
5	1.123	4.678	54.856						
6	1.116	4.648	59.504						
7	1.039	4.330	63.834						
8	.878	3.660	67.494						
9	.794	3.307	70.800						
10	.754	3.143	73.943						
11	.723	3.014	76.957						
12	.651	2.711	79.668						
13	.641	2.669	82.337						
14	.597	2.488	84.825						
15	.546	2.273	87.098						
16	.508	2.117	89.215						
17	.457	1.902	91.117						
18	.446	1.857	92.974						
19	.350	1.460	94.434						
20	.329	1.371	95.805						
21	.282	1.176	96.981						
22	.275	1.145	98.126						
23	.232	.968	99.094						
24	.218	.906	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

CLIMA LABORAL

KMO y prueba de Bartlett[a]

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.933
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2541.078
	gl	190
	Sig.	.000

a. Basado en correlaciones

Comunalidades

	Inicial	*Extracción*
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados. (CL1)	1.000	.739
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. (CL2)	1.000	.619
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes. (CL3)	1.000	.744
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas. (CL4)	1.000	.673
El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional. (CL5)	1.000	.630
La comunicación institucional. (CL6)	1.000	.541
El procedimiento de selección de personal. (CL7)	1.000	.625
La igualdad de salario entre hombre y mujer. (CL8)	1.000	.821
La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado. (CL9)	1.000	.829
La interrelación maestros alumnos. (CL10)	1.000	.596
La tecnología institucional. (CL11)	1.000	.660
La seguridad en las áreas de trabajo. (CL12)	1.000	.682
La seguridad en el plantel educativo. (CL13)	1.000	.649
El nivel socioeconómico de los empleados. (CL14)	1.000	.583
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo. (CL15)	1.000	.624
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales. (CL16)	1.000	.760
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad. (CL17)	1.000	.597
La vida espiritual del personal institucional. (CL18)	1.000	.602
La observancia de las normas de conducta organizacionales. (CL19)	1.000	.717
La moralidad del personal institucional. (CL20)	1.000	.689

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9.671	48.355	48.355	9.671	48.355	48.355	4.858	24.288	24.288
2	1.525	7.623	55.978	1.525	7.623	55.978	4.470	22.348	46.636
3	1.304	6.519	62.497	1.304	6.519	62.497	3.172	15.861	62.497
4	.994	4.969	67.466						
5	.798	3.992	71.458						
6	.648	3.240	74.698						
7	.637	3.183	77.881						
8	.522	2.608	80.489						
9	.510	2.550	83.038						
10	.451	2.253	85.291						
11	.411	2.056	87.348						
12	.402	2.008	89.356						
13	.364	1.822	91.178						
14	.357	1.784	92.962						
15	.310	1.552	94.514						
16	.276	1.381	95.895						
17	.231	1.156	97.051						
18	.216	1.079	98.130						
19	.193	.964	99.094						
20	.181	.906	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.939
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3907.920
	gl	351
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	*Extracción*
Capacidad para sintetizar información.	1.000	.672
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	1.000	.648
Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo.	1.000	.601
Conocimiento profesional del área de estudio.	1.000	.541
Responsabilidad social ciudadana.	1.000	.662
Capacidad de comunicación verbal.	1.000	.539
Capacidad de comunicación escrita.	1.000	.406
Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación.	1.000	.454
Capacidad para hacer investigación.	1.000	.615
Capacidad de autoaprendizaje.	1.000	.530
Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	1.000	.585
Capacidad para hacer crítica constructiva.	1.000	.570
Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	1.000	.569
Capacidad creativa.	1.000	.558
Capacidad para solucionar problemas.	1.000	.672
Capacidad para tomar decisiones.	1.000	.619
Capacidad de trabajo en equipo.	1.000	.457
Habilidades interpersonales.	1.000	.637
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	1.000	.546
Esforzarse por preservar el medio ambiente.	1.000	.765
Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural.	1.000	.843
Respeto por la diversidad cultural.	1.000	.789
Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	1.000	.571
Habilidad para trabajar en forma autónoma.	1.000	.544
Capacidad para desarrollar proyectos profesionales.	1.000	.614
Conducta ética en su vida diaria.	1.000	.614
Trabajar con base en las exigencias de calidad profesional.	1.000	.678

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	*Autovalores iniciales*			*Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción*			*Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación*		
	Total	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*
1	12.885	47.723	47.723	12.885	47.723	47.723	6.924	25.644	25.644
2	2.181	8.077	55.800	2.181	8.077	55.800	4.945	18.316	43.960
3	1.234	4.572	60.371	1.234	4.572	60.371	4.431	16.411	60.371
4	1.140	4.221	64.592						
5	.979	3.626	68.218						
6	.800	2.965	71.183						
7	.730	2.704	73.887						
8	.627	2.321	76.207						
9	.597	2.212	78.420						
10	.571	2.114	80.533						
11	.551	2.040	82.573						
12	.486	1.800	84.373						
13	.464	1.718	86.091						
14	.452	1.676	87.767						
15	.420	1.557	89.324						
16	.367	1.357	90.681						
17	.347	1.284	91.966						
18	.336	1.243	93.208						
19	.329	1.217	94.426						
20	.257	.951	95.377						
21	.236	.875	96.251						
22	.228	.846	97.097						
23	.202	.750	97.847						
24	.174	.645	98.492						
25	.164	.607	99.099						
26	.146	.541	99.640						
27	.097	.360	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

COMPROMISO LABORAL

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.931
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2821.686
	gl	171
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	*Extracción*
Me entusiasma pertenecer a esta institución.	1.000	.782
Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo.	1.000	.612
Siento confianza al trabajar con este grupo de compañeros(as).	1.000	.690
Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo.	1.000	.772
Soy feliz con el trabajo que realizo.	1.000	.665
Continuaría en este trabajo aunque la empresa tuviera problemas financieros.	1.000	.649
Estoy satisfecho(a) con mi trabajo.	1.000	.670
Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra.	1.000	.674
Es muy beneficioso trabajar en esta empresa.	1.000	.757
Perdería mucho si dejo esta empresa.	1.000	.648
Dejar esta empresa representaría una pérdida económica.	1.000	.586
Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo.	1.000	.702
Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo.	1.000	.723
Mi trabajo no es una obligación, es un deber por todos los beneficios recibidos.	1.000	.628
Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales.	1.000	.805
Cumplo con agrado todos los reglamentos del trabajo.	1.000	.695
Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo.	1.000	.553
Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella.	1.000	.700
Me siento incómodo(a) cuando no realizo bien mi trabajo.	1.000	.379

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Componente	*Autovalores iniciales*			*Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción*			*Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación*		
	Total	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*
1	9.685	50.973	50.973	9.685	50.973	50.973	5.354	28.181	28.181
2	1.947	10.247	61.220	1.947	10.247	61.220	3.717	19.562	47.743
3	1.058	5.567	66.788	1.058	5.567	66.788	3.618	19.044	66.788
4	.946	4.981	71.769						
5	.661	3.478	75.247						
6	.606	3.189	78.436						
7	.584	3.074	81.510						
8	.551	2.898	84.407						
9	.464	2.445	86.852						
10	.404	2.124	88.976						
11	.345	1.816	90.792						
12	.328	1.724	92.516						
13	.284	1.497	94.013						
14	.246	1.297	95.309						
15	.220	1.157	96.467						
16	.204	1.075	97.542						
17	.175	.920	98.462						
18	.165	.869	99.331						
19	.127	.669	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

DESEMPEÑO LABORAL

KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		.945
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2144.033
	gl	136
	Sig.	.000

Comunalidades

	Inicial	*Extracción*
El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases.	1.000	.618
Las estrategias que utilizo para enseñar.	1.000	.674
La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil).	1.000	.710
La calidad de las actividades complementarias en clases.	1.000	.672
La motivación para cumplir con las actividades del curso.	1.000	.533
El cumplimiento del temario de las materias.	1.000	.665
El dominio que tengo de las materias.	1.000	.638
La integración de los principios de mi fe en los contenidos.	1.000	.714
El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico.	1.000	.687
Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones.	1.000	.766
La disposición que tengo para ayudar a los alumnos.	1.000	.684
El sistema de evaluación de mis cursos.	1.000	.525
El trato que doy a mis alumnos.	1.000	.647
La puntualidad para iniciar y terminar mis clases.	1.000	.612
El aprovechamiento del tiempo de clase.	1.000	.664
El uso de materiales audiovisuales.	1.000	.615
El control disciplinario de mis grupos.	1.000	.640

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Com-po-nente	*Autovalores iniciales*			*Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción*			*Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación*		
	Total	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*	*Total*	*% de la varianza*	*% acumulado*
1	9.055	53.267	53.267	9.055	53.267	53.267	4.415	25.970	25.970
2	1.122	6.602	59.869	1.122	6.602	59.869	3.468	20.398	46.367
3	.885	5.206	65.075	.885	5.206	65.075	3.180	18.708	65.075
4	.709	4.172	69.247						
5	.653	3.839	73.086						
6	.607	3.569	76.656						
7	.551	3.240	79.896						
8	.492	2.894	82.790						
9	.487	2.863	85.653						
10	.420	2.469	88.122						
11	.398	2.339	90.462						
12	.332	1.952	92.413						
13	.328	1.929	94.342						
14	.291	1.709	96.051						
15	.251	1.474	97.525						
16	.232	1.365	98.890						
17	.189	1.110	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

APÉNDICE D

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE VARIABLES LATENTES

ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO FINAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	*%*
Casos	Válidos	205	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	205	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.906	24

CLIMA LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	*%*
Casos	Válidos	205	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	205	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.940	20

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Resumen del procesamiento de los casos

		N	*%*
Casos	Válidos	205	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	205	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.952	27

COMPROMISO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	*%*
Casos	Válidos	205	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	205	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.936	19

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	*%*
Casos	Válidos	205	100.0
	Excluidos[a]	0	.0
	Total	205	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	*N de elementos*
.942	17

APÉNDICE E

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Años de servicio	Tiempo que lleva el docente laborando en la organización.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: A. Años de servicio: ☐ 10 o menos ☐ 11-20 ☐ 21-30 ☐ 31- o más	Los datos se ordenaron en las siguientes categorías: 1. 0-10 2. 11-20 3. 21-30 4. 31- en adelante La escala de medición es nominal.
Nivel académico	Grado de estudio que tiene el docente.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: B. Nivel académico: ☐ Licenciatura ☐ Maestría ☐ Doctorado	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Licenciatura 2. Maestría 3. Doctorado La escala de medición es nominal.
Estado civil	Condición del docente según el registro civil en función de si tiene o no pareja y su situación legal respecto a esto.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: C. Estado civil: ☐ Soltero(a) ☐ Casado(a)	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Soltero 2. Casado La escala de medición es nominal.
Género	Condición orgánica que define el sexo del docente desde su nacimiento.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: D. Género: ☐ Masculino ☐ Femenino	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Masculino 2. Femenino La escala de medición es nominal.

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autopercepción del grado de inteligencia emocional.	Conjunto de habilidades, comportamiento y cualidades personales que permiten a un profesional desempeñarse con eficacia en el entorno laboral, controlando sus propias emociones y las que se crean en su ámbito laboral.	Se determinó el nivel de percepción del grado de inteligencia emocional de los maestros por medio de los siguientes 24 ítems, bajo la escala: 1. Pésimo(a) 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno 7. Excelente 1. Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo. 2. Mantengo la calma ante situaciones difíciles. 3. Soy honesto. 4. Soy leal a mis valores. 5. Considero la opinión de otras personas para generar cambios. 6. Acepto mis errores. 7. Cumplo las promesas que hago. 8. Apoyo a mis compañeros de trabajo. 9. Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide. 10. Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario. 11. Me gusta hacer las cosas bien hechas. 12. Soy una persona optimista. 13. Busco solución a los problemas. 14. Acepto a las personas tal como son. 15. Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo. 16. Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí. 17. Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades. 18. Fomento la unidad para el logro de objetivos. 19. Promuevo la cooperación entre compañeros. 20. Mi forma de hablar es amable. 21. Me agrada trabajar en equipo. 22. Doy buen ejemplo con mi conducta. 23. Mantengo buenas relaciones con los demás. 24. Ayudo a las personas a resolver sus problemas.	Para medir el nivel de inteligencia emocional se obtuvo la media de los 24 ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Percepción del grado de calidad del clima laboral.	Son las percepciones que el docente tiene de la vivencia de prácticas y procedimientos que un empleado tiene dentro de una organización, fortalecido por las normas, actitudes y conductas, mismas que diferencian a la empresa de otras.	Se determinó el nivel de percepción del grado de calidad del clima laboral de los maestros por medio de los siguientes 20 ítems, bajo la escala: 1. Pésimo(a) 2. Muy malo(a) 3. Malo(a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno 7. Excelente 1. La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos. 2. La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. 3. El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes. 4. El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas. 5. El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional. 6. La comunicación institucional. 7. El procedimiento de selección de personal. 8. La igualdad de salario entre hombre y mujer. 9. La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado. 10. La interrelación maestros alumnos 11. La tecnología educativa institucional. 12. La seguridad en las áreas de trabajo. 13. La seguridad en el campus. 14. El nivel socioeconómico de los empleados. 15. El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo. 16. El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales. 17. La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad. 18. La vida espiritual del personal institucional. 19. La observancia de las normas de conducta organizacionales. 20. La moralidad del personal institucional.	Para medir el grado de calidad del clima laboral se obtuvo la media de los 20 ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas	La competencia es una capacidad laboral, medible y necesaria para desempeñarse eficazmente así como para generar los resultados que la organización desea.	Se determinó la autopercepción del nivel de desarrollo de las competencias laborales genéricas de los maestros por medio de los siguientes 27 ítems, bajo la escala: 1. Pésimo(a) 2. Muy malo(a) 3. Malo (a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno 7. Excelente 1. Capacidad para sintetizar información. 2. Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica. 3. Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo. 4. Conocimiento profesional del área de estudio. 5. Responsabilidad social ciudadana. 6. Capacidad de comunicación verbal. 7. Capacidad de comunicación escrita. 8. Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación. 9. Capacidad para hacer investigación. 10. Capacidad de autoaprendizaje. 11. Capacidad de comunicación en un segundo idioma. 12, Capacidad para hacer crítica constructiva. 13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones. 14. Capacidad creativa. 15. Capacidad para solucionar problemas. 16. Capacidad para tomar decisiones. 17. Capacidad de trabajo en equipo. 18. Habilidades interpersonales. 19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. 20. Esforzarse por preservar el medio ambiente. 21. Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural. 22. Respeto por la diversidad cultural. 23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. 24. Habilidad para trabajar en forma autónoma. 25. Capacidad para desarrollar proyectos profesionales. 26. Conducta ética en su vida diaria. 27. Trabajar con base en las exigencias de calidad profesional.	Para medir el nivel del desarrollo de las competencias laborales genéricas se obtuvo la media de los 27 ítems. La variable se consideró como métrica de intervalo. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autopercepción nivel del desempeño laboral	Actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desenvuelve en el ámbito laboral	Se determinó la autopercepción del nivel de desempeño laboral percibida por los docentes de pregrado por medio de los siguientes 17 ítems, bajo la escala: 1. Pésimo(a) 2. Muy malo(a) 3. Malo (a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno 7. Excelente 1. El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases. 2. Las estrategias que utilizo para enseñar. 3. La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil). 4. La calidad de las actividades complementarias en clases. 5. La motivación para cumplir con las actividades del curso. 6. El cumplimiento del temario de las materias. 7. El dominio que tengo de las materias. 8. La integración de los principios de mi fe en los contenidos. 9. El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico. 10. Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones. 11. La disposición que tengo para ayudar a los alumnos. 12. El sistema de evaluación de mis cursos. 13. El trato que doy a mis alumnos. 14. La puntualidad para iniciar y terminar mis clases. 15. El aprovechamiento del tiempo de clase. 16. El uso de materiales audiovisuales. 17. El control disciplinario de mis grupos.	Para medir el nivel del desempeño laboral se obtuvo la media de los 17 ítems. La variable se consideró como métrica de intervalo. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Autopercep-ción del grado de compro-miso laboral	La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.	Se determinó la autopercepción del grado de compromiso laboral percibido por los maestros por medio de los siguientes 19 ítems, bajo la escala: 1. Pésimo(a) 2. Muy malo(a) 3. Malo (a) 4. Regular 5. Bueno(a) 6. Muy bueno 7. Excelente 1. Me entusiasma pertenecer a esta organización 2. Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo. 3. Me siento confiado(a) de trabajar con este grupo de compañeros(as). 4. Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo. 5. Soy feliz con el trabajo que realizo. 6. Continuaría en este trabajo, aunque la empresa tuviera problemas financieros. 7. Estoy satisfecho(a) con mi trabajo. 8. Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra. 9. Es muy beneficioso trabajar en esta empresa. 10. Perdería mucho si dejo esta empresa. 11. Dejar esta empresa representaría un sacrificio económico. 12. Suplo todas mis necesidades econó-micas con este trabajo. 13. Dispongo de todos los recursos nece-sarios para realizar mi trabajo. 14. Mi trabajo no es una obligación es un deber por todos los beneficios recibidos. 15. Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales. 16. Cumplo con agrado todos los regla-mentos del trabajo. 17. Mi trabajo es recompensado plena-mente con los beneficios que recibo. 18. Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella. 19. Me siento incómodo(a) cuando no realizó bien mi trabajo	Para medir el grado de compromiso laboral se obtuvo la media de los 19 ítems. La variable se consideró como métrica de inter-valo. Para hacer el plantea-miento de las conclusio-nes de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instru-mento.

APÉNDICE F

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS NULAS

OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS NULAS

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
El modelo empírico, en el cual la percepción que tienen los maestros del grado de calidad del clima laboral, la autopercepción del grado de inteligencia emocional y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del compromiso autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de desempeño autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	Exógenas de primer nivel. A. Inteligencia emocional B. Clima laboral. C. Competencias laborales genéricas. Endógenas de primer nivel. D. Compromiso laboral. Endógenas de segundo nivel E. Desempeño laboral.	A. Métrica B. Métrica C. Métrica D. Métrica E. Métrica	Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. Los criterios de ajuste utilizados fueron: 1. *p* de X^2 mayor a .05. *2.* X^2/gl, menor que 3. 3. GFI, igual o mayor que .90 4. CFI, igual o mayor que .90 5. TLI, igual o mayor que .90 6. NFI, igual o mayor que .90 7. RMSEA, igual o menor que .05
El modelo empírico, en el cual, la autopercepción que tienen los maestros el grado de inteligencia emocional, la percepción del grado de calidad del clima laboral y la autopercepción de sus competencias laborales genéricas son predictores en primer nivel del desempeño laboral autopercibido, donde este predice en un segundo nivel el grado de compromiso laboral autopercibido por los maestros de la Unión Mexicana del Norte, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	Exógenas de primer nivel. A. Inteligencia emocional B. Clima laboral. C. Competencias laborales genéricas. Endógenas de primer nivel. D. Desempeño laboral. Endógenas de segundo nivel E. Compromiso laboral.	A. Métrica B. Métrica C. Métrica D. Métrica E. Métrica	Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. Los criterios de ajuste utilizados fueron: 1. *p* de X^2 mayor a .05. *2.* X^2/gl, menor que 3. 3. GFI, igual o mayor que .90 4. CFI, igual o mayor que .90 5. TLI, igual o mayor que .90 6. NFI, igual o mayor que .90 7. RMSEA, igual o menor que .05
El modelo empírico, en el cual, según la percepción de los participantes, el grado de inteligencia emocional es predictor en primer nivel del desempeño laboral y el compromiso laboral, donde el clima laboral predice en primer nivel al grado de compromiso laboral y donde las competencias laborales genéricas predicen en primer nivel al clima laboral y al desempeño laboral	Exógenas de primer nivel. A. Inteligencia emocional B. Competencias laborales genéricas. Endógenas de primer nivel. C. Clima laboral. Endógenas de segundo nivel D. Compromiso laboral. E. Desempeño laboral.	A. Métrica B. Métrica C. Métrica D. Métrica	Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. Los criterios de ajuste utilizados fueron: 1. *p* de X^2 mayor a .05. *2.* X^2/gl, menor que 3. 3. GFI, igual o mayor que .90 4. CFI, igual o mayor que .90

de los maestros de la Unión Mexicana del Norte, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.		E. Métrica	5. TLI, igual o mayor que .90 6. NFI, igual o mayor que .90 7. RMSEA, igual o menor que .05
Ho1: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio, no difieren significativamente en su percepción del nivel de inteligencia emocional de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	*Independiente* F. Género. G. Estado civil. H. Nivel académico. I. Años de servicio. *Dependiente* A. Inteligencia emocional.	F. Nominal G. Nominal H. Ordinal I. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación $p \leq .05$.
Ho2: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de calidad del clima laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	*Independiente* F. Género. G. Estado civil. H. Nivel académico. I. Años de servicio. *Dependiente* B. Clima laboral.	F. Nominal G. Nominal H. Ordinal I. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación $p \leq .05$.
Ho3: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del desarrollo de competencias laborales genéricas de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	*Independiente* F. Género. G. Estado civil. H. Nivel académico. I. Años de servicio. *Dependiente* C. Competencias laborales genéricas.	F. Nominal G. Nominal H. Ordinal I. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación $p \leq .05$.
Ho4: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de compromiso laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	*Independiente* F. Género. G. Estado civil. H. Nivel académico. I. Años de servicio. *Dependiente* D. Compromiso laboral.	F. Nominal G. Nominal H. Ordinal I. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación $p \leq .05$.
Ho5: Los grupos definidos por el género, estado civil, nivel académico y años de servicio no difieren significativamente en su percepción del grado de desempeño laboral de los maestros de las instituciones educativas adventistas de la Unión Mexicana del Norte.	*Independiente* F. Género G. Estado civil. H. Nivel académico. I. Años de servicio. *Dependiente* D. Desempeño laboral.	F. Nominal G. Nominal H. Ordinal I. Métrica A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación $p \leq .05$.

APÉNDICE G

EVALUACIÓN DE MODELOS DE MEDIDA

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IE1	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.815	.169	4.816	***	
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.895	.170	5.257	***	
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.825	.195	4.229	***	
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.750	.185	4.049	***	
IE6	<---	Inteligencia_emocional	1.046	.217	4.827	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.209	.226	5.350	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.308	.245	5.340	***	
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.954	.215	4.431	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.165	.204	5.712	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.132	.192	5.898	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.970	.175	5.557	***	
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.941	.186	5.056	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.384	.269	5.146	***	
IE15	<---	Inteligencia_emocional	1.158	.237	4.891	***	
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.951	.196	4.838	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.187	.208	5.703	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.250	.228	5.485	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	1.076	.219	4.905	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.111	.211	5.257	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.225	.251	4.881	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.109	.213	5.198	***	
IE23	<---	Inteligencia_emocional	1.087	.234	4.651	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	1.040	.209	4.973	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
IE1	<---	Inteligencia_emocional	.446
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.391
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.499
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.387
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.322
IE6	<---	Inteligencia_emocional	.495
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.619
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.613
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.421
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.625
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.739
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.572
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.524
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.566
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.557

			Estimate
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.506
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.611
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.684
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.562
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.619
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.533
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.561
IE23	<---	Inteligencia_emocional	.518
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.528

INDICE DE AJUSTE

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	183	43.067	117	1.000	.368
Saturated model	300	.000	0		
Independence model	24	2003.117	276	.000	7.258

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.017	.983	.957	.383
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.208	.308	.248	.283

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.979	.949	1.039	1.101	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.424	.415	.424
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1727.117	1588.710	1872.951

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.211	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	9.819	8.466	7.788	9.181

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.000	1.000
Independence model	.175	.168	.182	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	409.067	460.184	1017.178	1200.178
Saturated model	600.000	683.799	1596.903	1896.903
Independence model	2051.117	2057.821	2130.869	2154.869

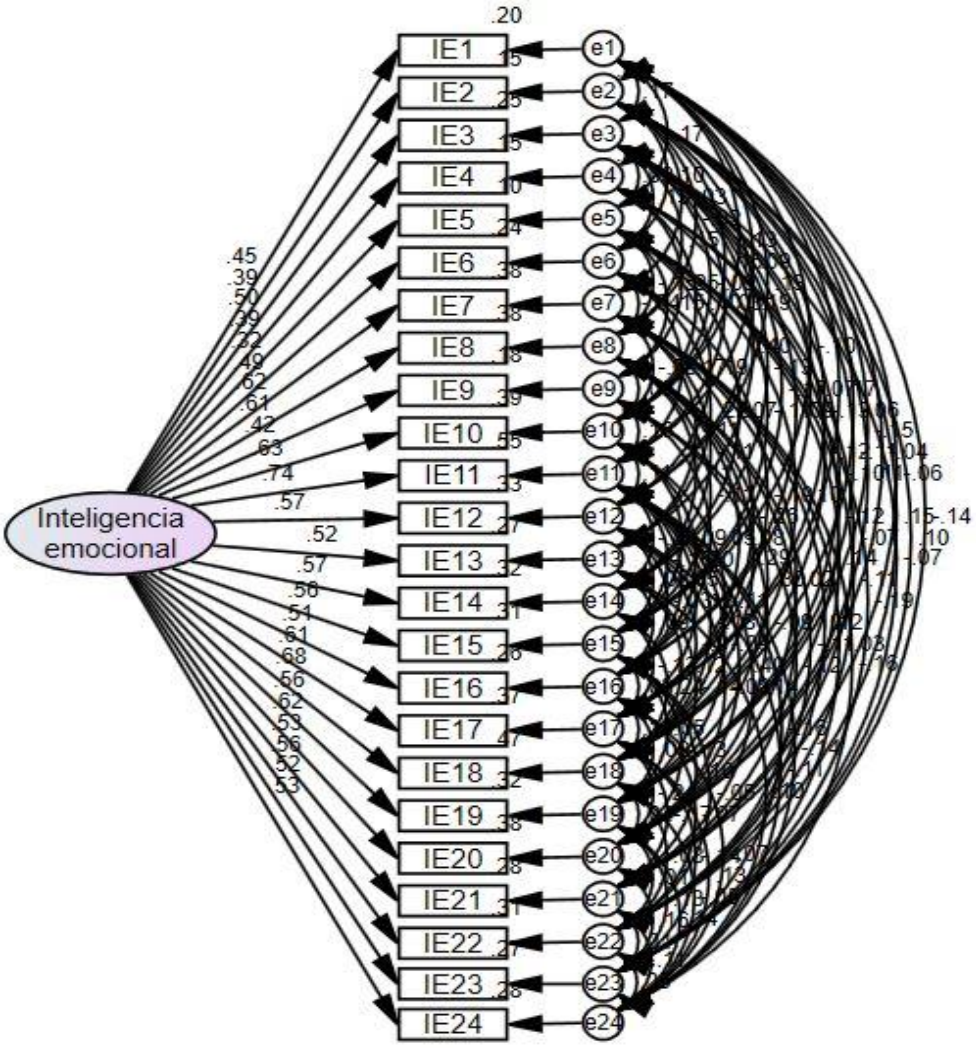
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.005	2.368	2.368	2.256
Saturated model	2.941	2.941	2.941	3.352
Independence model	10.054	9.376	10.769	10.087

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	679	737
Independence model	33	34

Modelo de medida de inteligencia emocional



RMSEA=.000, CFI=1.000, NFI=.979, GFI=.983, CMIN=43.067, p=1.000, CHI/GL=.368, TLI=1.101

CLIMA LABORAL

Maximum Likelihood Estimates
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL2	<---	Clima_laboral	.633	.079	7.999	***	
CL3	<---	Clima_laboral	1.076	.100	10.741	***	
CL4	<---	Clima_laboral	1.040	.098	10.658	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.807	.096	8.381	***	
CL6	<---	Clima_laboral	1.068	.121	8.808	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.241	.132	9.435	***	
CL8	<---	Clima_laboral	.989	.160	6.172	***	
CL9	<---	Clima_laboral	.967	.146	6.630	***	
CL10	<---	Clima_laboral	.710	.095	7.449	***	
CL11	<---	Clima_laboral	1.005	.140	7.173	***	
CL12	<---	Clima_laboral	1.024	.115	8.919	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.100	.127	8.676	***	
CL14	<---	Clima_laboral	1.046	.126	8.320	***	
CL15	<---	Clima_laboral	1.002	.125	8.024	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.228	.119	10.316	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.151	.125	9.212	***	
CL18	<---	Clima_laboral	.837	.107	7.816	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.959	.108	8.895	***	
CL20	<---	Clima_laboral	.614	.090	6.798	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
CL1	<---	Clima_laboral	.704
CL2	<---	Clima_laboral	.591
CL3	<---	Clima_laboral	.655
CL4	<---	Clima_laboral	.746
CL5	<---	Clima_laboral	.685
CL6	<---	Clima_laboral	.668
CL7	<---	Clima_laboral	.703
CL8	<---	Clima_laboral	.484
CL9	<---	Clima_laboral	.544
CL10	<---	Clima_laboral	.621
CL11	<---	Clima_laboral	.652
CL12	<---	Clima_laboral	.718
CL13	<---	Clima_laboral	.715
CL14	<---	Clima_laboral	.681
CL15	<---	Clima_laboral	.672
CL16	<---	Clima_laboral	.794
CL17	<---	Clima_laboral	.728
CL18	<---	Clima_laboral	.659
CL19	<---	Clima_laboral	.744
CL20	<---	Clima_laboral	.541

ÍNDICES DE AJUSTE

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	164	14.153	46	1.000	.308
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	2638.066	190	.000	13.885

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.021	.993	.968	.218
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.712	.197	.112	.178

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.995	.978	1.012	1.054	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.242	.241	.242
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2448.066	2285.798	2617.698

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.069	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.932	12.000	11.205	12.832

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.000	1.000
Independence model	.251	.243	.260	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	342.153	379.792	887.126	1051.126
Saturated model	420.000	468.197	1117.832	1327.832
Independence model	2678.066	2682.656	2744.526	2764.526

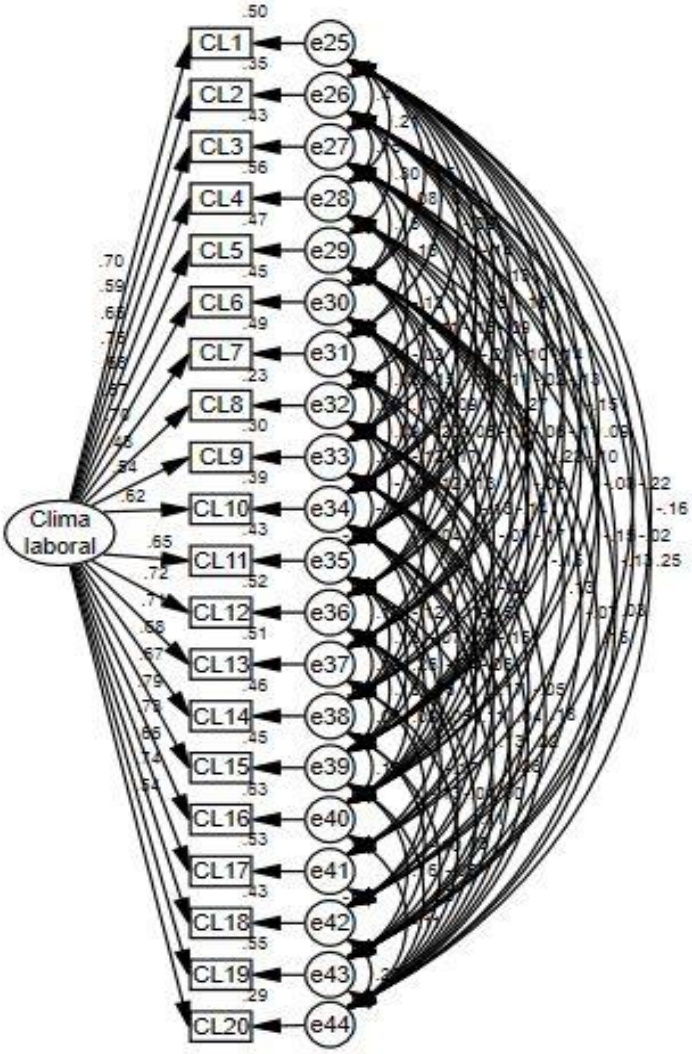
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.677	1.833	1.833	1.862
Saturated model	2.059	2.059	2.059	2.295
Independence model	13.128	12.332	13.959	13.150

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	906	1027
Independence model	18	19

MODELO DE MEDIDA DE CLIMA LABORAL



RMSEA=.000 CFI=1.000 NFI=.995 FI=.993 CMIN=14.153 p=1.000 CHI/GL=.308 TLI=1.054

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.000	.077	12.949	***	
CG3	<---	Competencias_laborales_genéricas	.945	.086	10.992	***	
CG4	<---	Competencias_laborales_genéricas	.916	.093	9.838	***	
CG5	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.016	.102	9.920	***	
CG6	<---	Competencias_laborales_genéricas	.959	.091	10.499	***	
CG7	<---	Competencias_laborales_genéricas	.923	.105	8.792	***	
CG8	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.003	.116	8.626	***	
CG9	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.161	.112	10.345	***	
CG10	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.095	.108	10.135	***	
CG11	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.044	.191	5.456	***	
CG12	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.065	.113	9.397	***	
CG13	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.105	.109	10.090	***	
CG14	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.146	.118	9.670	***	
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.078	.098	11.055	***	
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.052	.097	10.887	***	
CG17	<---	Competencias_laborales_genéricas	.976	.105	9.257	***	
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.033	.106	9.771	***	
CG19	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.108	.121	9.123	***	
CG20	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.012	.143	7.057	***	
CG21	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.067	.141	7.580	***	
CG22	<---	Competencias_laborales_genéricas	.959	.143	6.684	***	
CG23	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.116	.156	7.137	***	
CG24	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.170	.129	9.069	***	
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.205	.112	10.775	***	
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.966	.094	10.252	***	
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.065	.095	11.219	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	.736
CG2	<---	Competencias_laborales_genéricas	.727
CG3	<---	Competencias_laborales_genéricas	.686
CG4	<---	Competencias_laborales_genéricas	.637
CG5	<---	Competencias_laborales_genéricas	.708
CG6	<---	Competencias_laborales_genéricas	.709
CG7	<---	Competencias_laborales_genéricas	.607
CG8	<---	Competencias_laborales_genéricas	.591
CG9	<---	Competencias_laborales_genéricas	.700
CG10	<---	Competencias_laborales_genéricas	.708
CG11	<---	Competencias_laborales_genéricas	.414
CG12	<---	Competencias_laborales_genéricas	.669
CG13	<---	Competencias_laborales_genéricas	.708

			Estimate
CG14	<---	Competencias_laborales_genéricas	.682
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	.780
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	.760
CG17	<---	Competencias_laborales_genéricas	.649
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	.739
CG19	<---	Competencias_laborales_genéricas	.703
CG20	<---	Competencias_laborales_genéricas	.550
CG21	<---	Competencias_laborales_genéricas	.589
CG22	<---	Competencias_laborales_genéricas	.534
CG23	<---	Competencias_laborales_genéricas	.534
CG24	<---	Competencias_laborales_genéricas	.677
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	.756
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.739
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	.791

INDICE DE AJUSTE

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	268	37.037	110	1.000	.337
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	4105.832	351	.000	11.698

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.017	.987	.955	.287
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.458	.151	.086	.140

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.991	.971	1.018	1.062	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.313	.311	.313
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	3754.832	3552.164	3964.806

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.182	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	20.127	18.406	17.413	19.435

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.000	1.000
Independence model	.229	.223	.235	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	573.037	658.310	1463.604	1731.604
Saturated model	756.000	876.273	2012.098	2390.098
Independence model	4159.832	4168.423	4249.553	4276.553

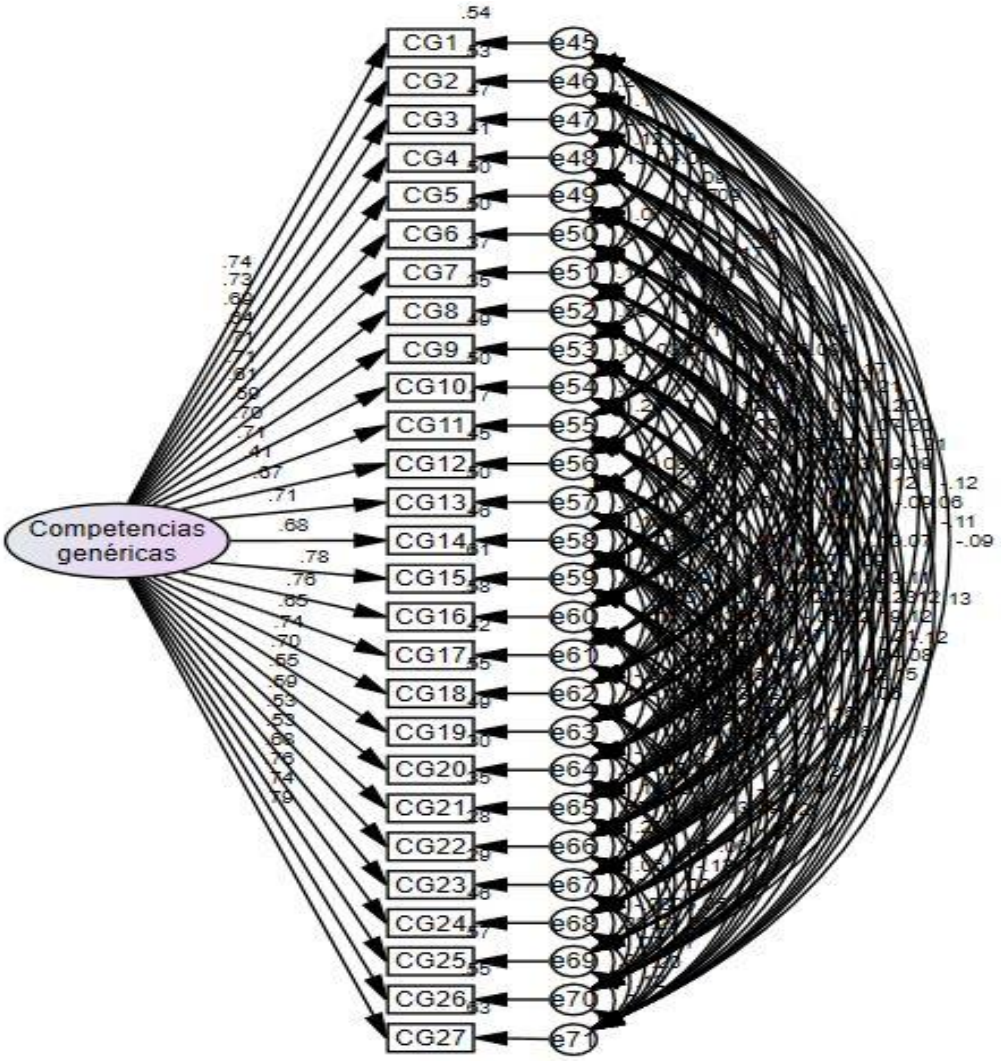
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.809	3.167	3.167	3.227
Saturated model	3.706	3.706	3.706	4.295
Independence model	20.391	19.398	21.421	20.433

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	747	812
Independence model	20	21

MODELO DE MEDIDA COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS



RMSEA=.000, CFI=1.000, NFI=.991, GFI=.987, CMIN=37.037, p=1.000, CHI/GL=.337, TLI=1.062

COMPROMISO LABORAL

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO2	<---	Compromiso_laboral	1.279	.095	13.447	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.074	.079	13.594	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.191	.078	15.261	***	
CO5	<---	Compromiso_laboral	.858	.071	12.155	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.783	.065	12.013	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.434	.110	13.026	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.420	.102	13.977	***	
CO10	<---	Compromiso_laboral	1.533	.149	10.297	***	
CO11	<---	Compromiso_laboral	.885	.180	4.925	***	
CO12	<---	Compromiso_laboral	1.432	.162	8.823	***	
CO13	<---	Compromiso_laboral	.963	.128	7.507	***	
CO14	<---	Compromiso_laboral	1.074	.119	9.002	***	
CO15	<---	Compromiso_laboral	.832	.069	12.138	***	
CO16	<---	Compromiso_laboral	.730	.085	8.626	***	
CO17	<---	Compromiso_laboral	1.073	.122	8.796	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.920	.072	12.706	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.629	.103	6.108	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.206	.082	14.692	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
CO1	<---	Compromiso_laboral	.866
CO2	<---	Compromiso_laboral	.703
CO3	<---	Compromiso_laboral	.791
CO4	<---	Compromiso_laboral	.854
CO5	<---	Compromiso_laboral	.719
CO7	<---	Compromiso_laboral	.724
CO8	<---	Compromiso_laboral	.778
CO9	<---	Compromiso_laboral	.815
CO10	<---	Compromiso_laboral	.717
CO11	<---	Compromiso_laboral	.391
CO12	<---	Compromiso_laboral	.614
CO13	<---	Compromiso_laboral	.519
CO14	<---	Compromiso_laboral	.590
CO15	<---	Compromiso_laboral	.745
CO16	<---	Compromiso_laboral	.578
CO17	<---	Compromiso_laboral	.577
CO18	<---	Compromiso_laboral	.763
CO19	<---	Compromiso_laboral	.426
CO6	<---	Compromiso_laboral	.762

INDICES DE AJUSTE

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	157	11.445	33	1.000	.347
Saturated model	190	.000	0		
Independence model	19	2924.423	171	.000	17.102

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.024	.994	.966	.173
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.842	.186	.096	.168

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.996	.980	1.007	1.041	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.193	.192	.193
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2753.423	2581.753	2932.434

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.056	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	14.335	13.497	12.656	14.375

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.000	1.000
Independence model	.281	.272	.290	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	325.445	359.575	847.158	1004.158

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	380.000	421.304	1011.372	1201.372
Independence model	2962.423	2966.553	3025.560	3044.560

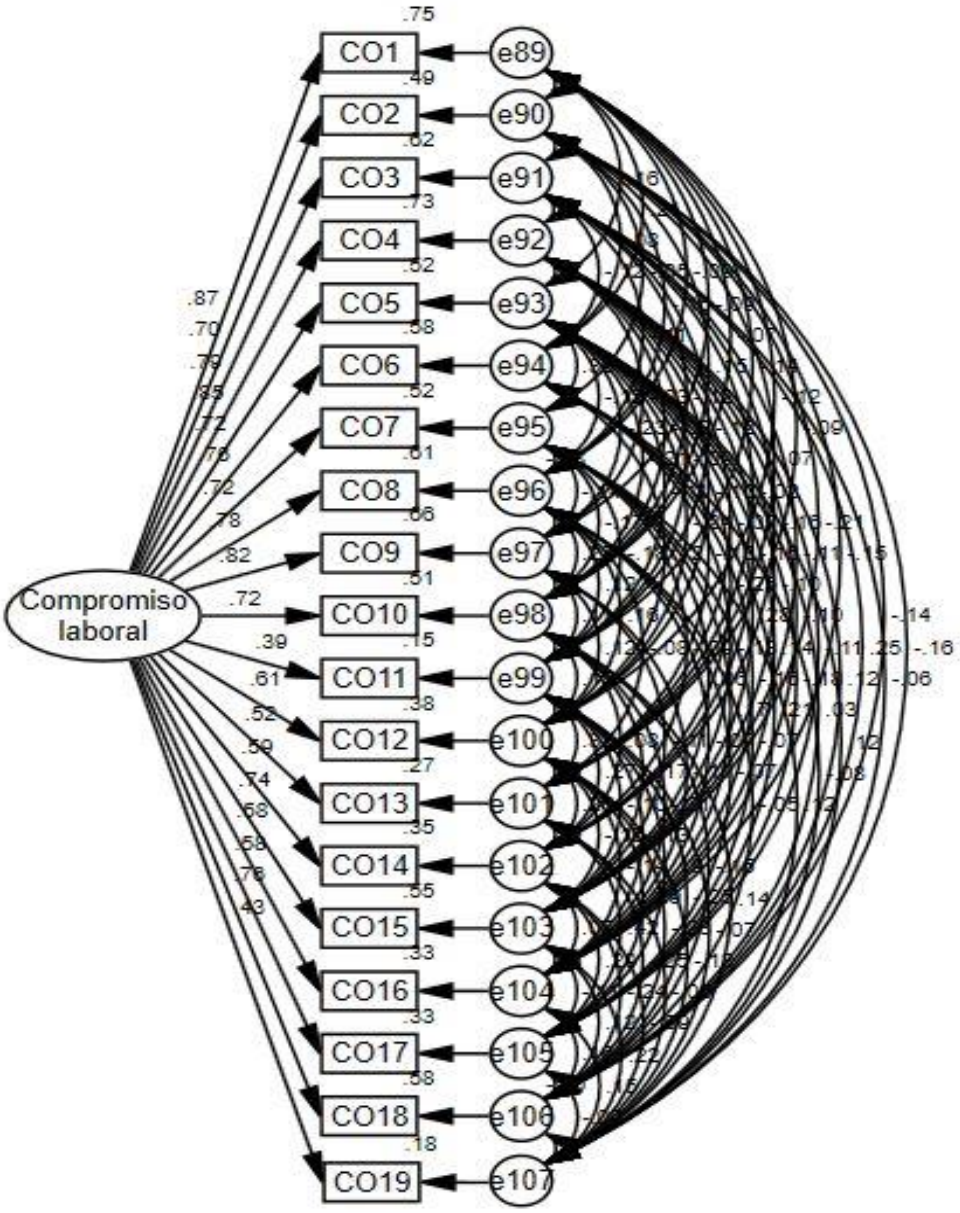
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.595	1.701	1.701	1.763
Saturated model	1.863	1.863	1.863	2.065
Independence model	14.522	13.680	15.399	14.542

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	845	977
Independence model	15	16

MODELO DE MEDIDA DE COMPROMISO LABORAL



RMSEA=.000, CFI=1.000, NFI=.996, GFI=.994, CMIN=11.445, p=1.000, CHI/GL=.347, TLI=1.041

DESEMPEÑO LABORAL

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DL1	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL2	<---	Desempeño_laboral	1.046	.094	11.157	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	1.087	.097	11.173	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	1.116	.108	10.355	***	
DL5	<---	Desempeño_laboral	1.141	.119	9.550	***	
DL6	<---	Desempeño_laboral	1.026	.133	7.695	***	
DL7	<---	Desempeño_laboral	1.032	.110	9.394	***	
DL8	<---	Desempeño_laboral	1.145	.136	8.446	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.141	.112	10.170	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.232	.123	10.029	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.127	.115	9.831	***	
DL12	<---	Desempeño_laboral	1.139	.118	9.648	***	
DL13	<---	Desempeño_laboral	1.155	.129	8.985	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.145	.117	9.796	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.101	.108	10.220	***	
DL16	<---	Desempeño_laboral	1.244	.161	7.705	***	
DL17	<---	Desempeño_laboral	1.138	.105	10.865	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
DL1	<---	Desempeño_laboral	.725
DL2	<---	Desempeño_laboral	.689
DL3	<---	Desempeño_laboral	.761
DL4	<---	Desempeño_laboral	.757
DL5	<---	Desempeño_laboral	.697
DL6	<---	Desempeño_laboral	.560
DL7	<---	Desempeño_laboral	.690
DL8	<---	Desempeño_laboral	.641
DL9	<---	Desempeño_laboral	.764
DL10	<---	Desempeño_laboral	.766
DL11	<---	Desempeño_laboral	.752
DL12	<---	Desempeño_laboral	.703
DL13	<---	Desempeño_laboral	.660
DL14	<---	Desempeño_laboral	.749
DL15	<---	Desempeño_laboral	.751
DL16	<---	Desempeño_laboral	.615
DL17	<---	Desempeño_laboral	.735

ÍNDICES DE AJUSTE

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	100	13.984	53	1.000	.264
Saturated model	153	.000	0		
Independence model	17	2214.596	136	.000	16.284

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.009	.992	.977	.344
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.343	.196	.095	.174

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.994	.984	1.018	1.048	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.390	.387	.390
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2078.596	1929.815	2234.748

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.069	.000	.000	.000
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	10.856	10.189	9.460	10.955

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.000	1.000
Independence model	.274	.264	.284	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	213.984	233.339	546.285	646.285
Saturated model	306.000	335.613	814.421	967.421
Independence model	2248.596	2251.886	2305.087	2322.087

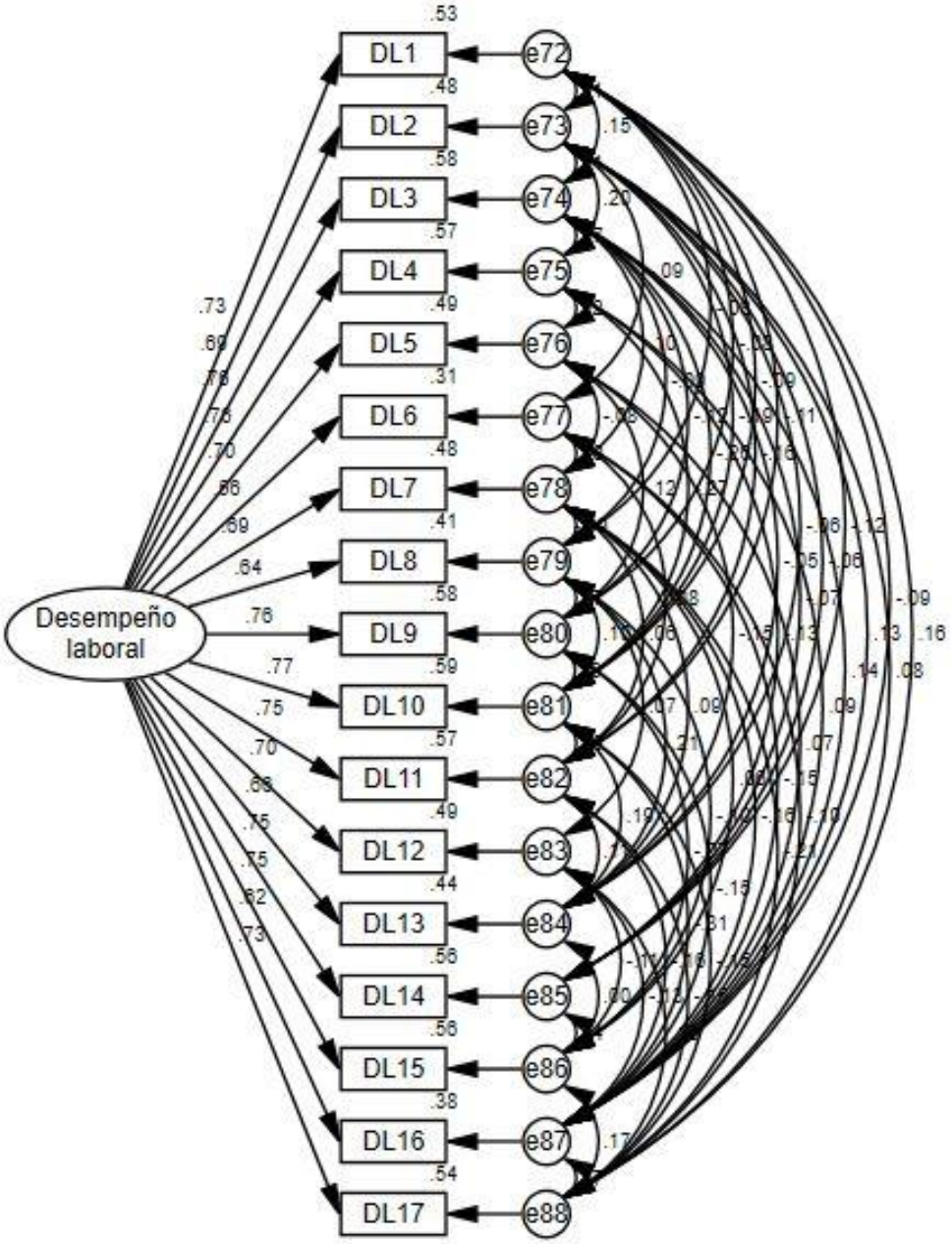
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.049	1.240	1.240	1.144
Saturated model	1.500	1.500	1.500	1.645
Independence model	11.023	10.293	11.788	11.039

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	1036	1165
Independence model	16	17

MODELO DE MEDIDA DE DESEMPEÑO LABORAL



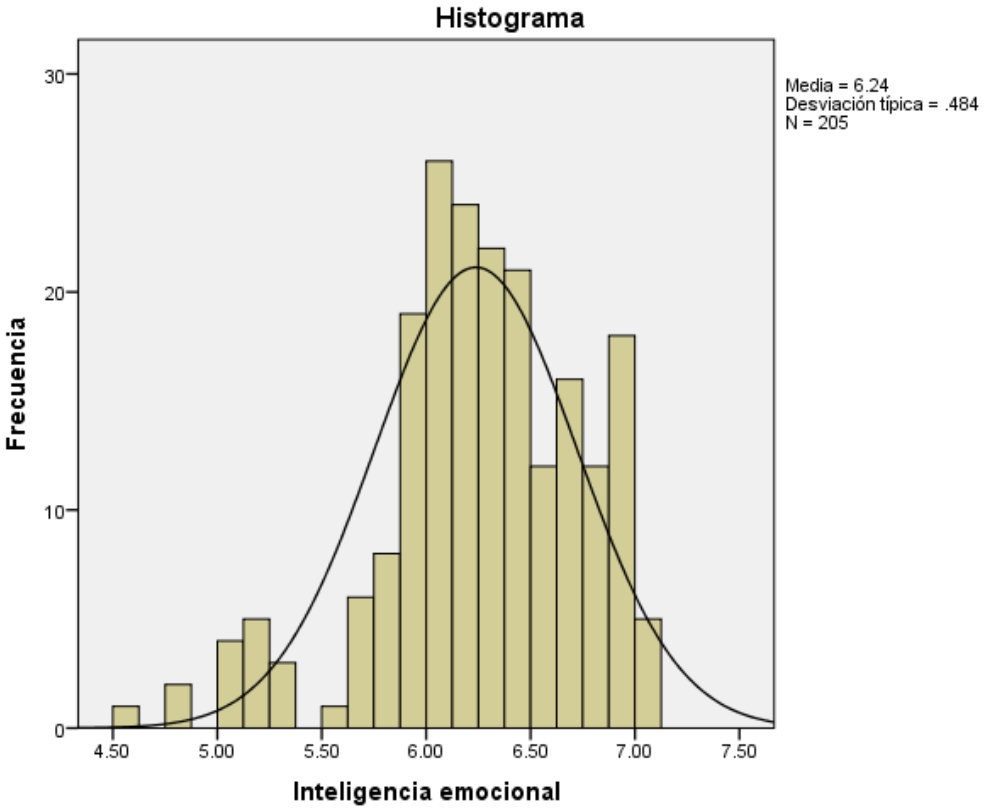
RMSEA=.000, CFI=1.000, NFI=.994, GFI=.992, CMIN=13.984, p=1.000, CHI/GL=.264, TLI=1.048

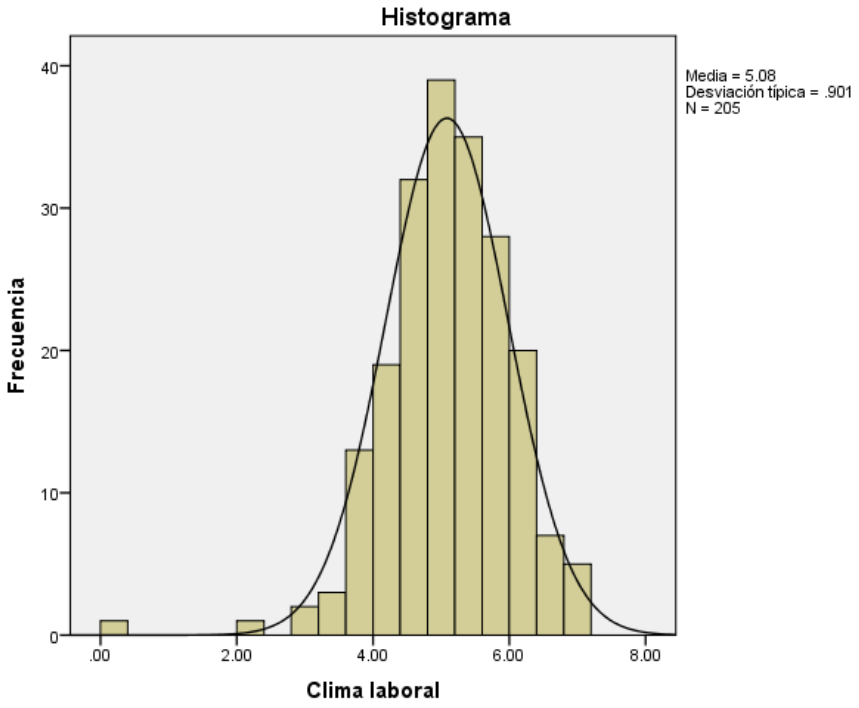
APÉNDICE H

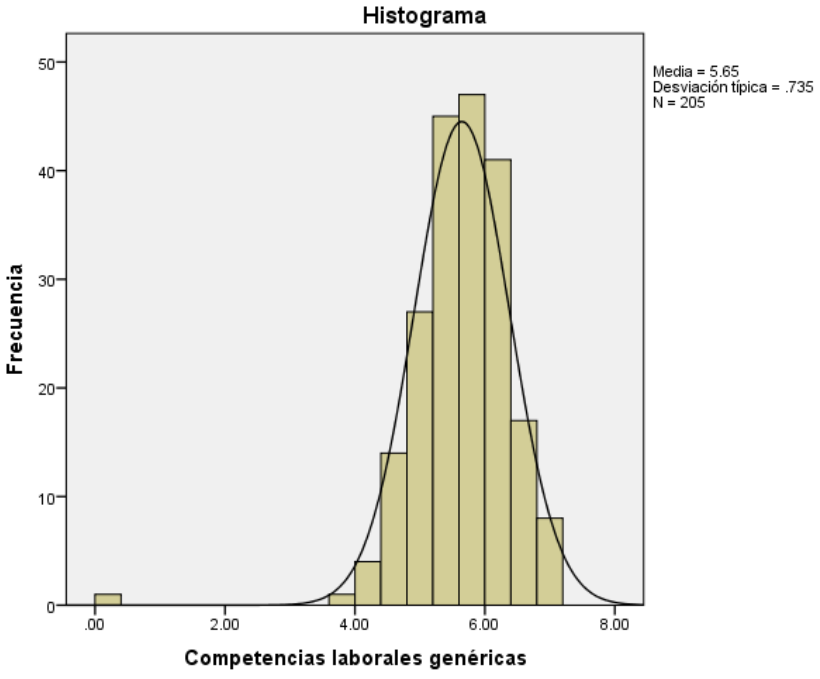
ANÁLISIS DE ASIMETRÍA Y CURTOSIS

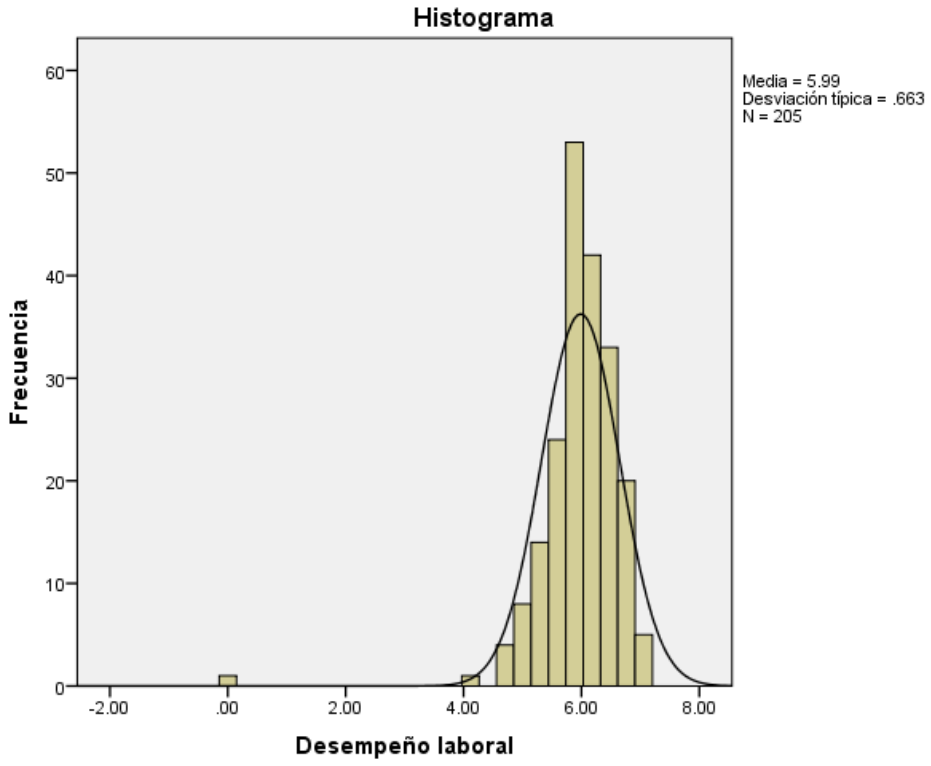
Estadísticos descriptivos

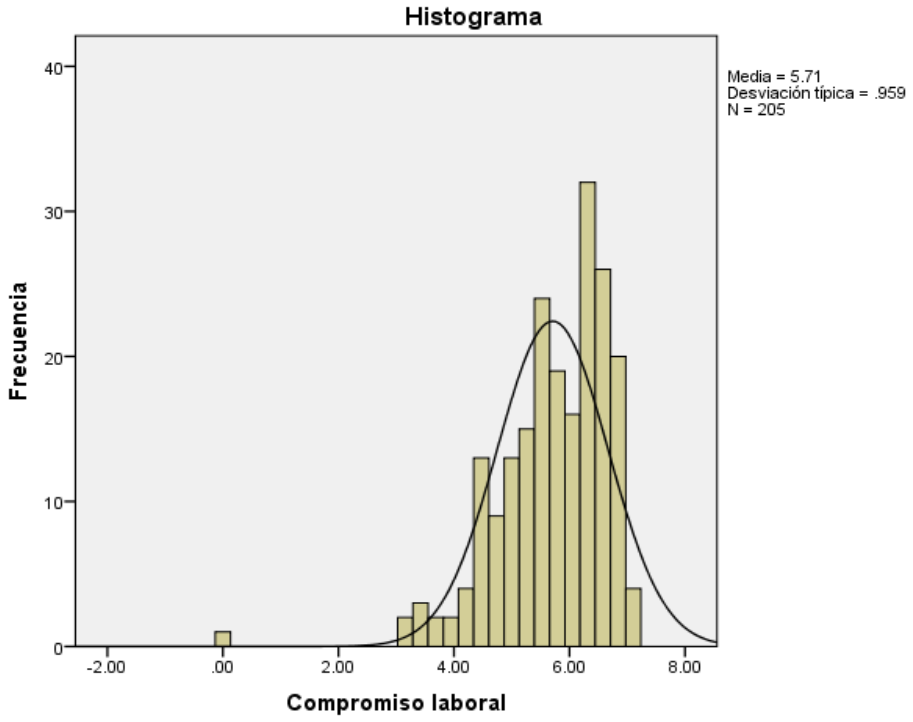
	N	*Mínimo*	*Máximo*	*Media*	*Desv. típ.*	*Asimetría*		*Curtosis*	
	Estadístico	*Estadístico*	*Estadístico*	*Estadístico*	*Estadístico*	*Estadístico*	*Error típico*	*Estadístico*	*Error típico*
Inteligencia emocional	205	4.54	7.00	6.2377	.48372	-.739	.170	.780	.338
Clima laboral	205	.00	7.00	5.0840	.90059	-.979	.170	4.365	.338
Competencias genéricas	205	.00	7.00	5.6455	.73466	-2.301	.170	16.030	.338
Desempeño laboral	205	.00	7.00	5.9857	.66314	-3.798	.170	31.735	.338
Compromiso laboral	205	.00	7.00	5.7086	.95945	-1.530	.170	5.360	.338
N válido (según lista)	205								




Histograma
Media = 5.08
Desviación típica = .901
N = 205
Frecuencia
40
30
20
10
0
.00
2.00
4.00
6.00
8.00
Clima laboral


Histograma
Media = 5.65
Desviación típica = .735
N = 205
Frecuencia
50
40
30
20
10
0
.00
2.00
4.00
6.00
8.00
Competencias laborales genéricas


Histograma
Media = 5.99
Desviación típica = .663
N = 205
Frecuencia
60
50
40
30
20
10
0
-2.00
.00
2.00
4.00
6.00
8.00
Desempeño laboral


Histograma
Media = 5.71
Desviación típica = .959
N = 205
Frecuencia
40
30
20
10
0
-2.00
.00
2.00
4.00
6.00
8.00
Compromiso laboral

APÉNDICE I

EVALUACIÓN CON TOTAL DE INDICADORES

MODELO CONFIRMATORIO CON TOTALIDAD DE INDICADORES

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Compro-miso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.157	.084	1.867	.062	
Compro-miso_laboral	<---	Clima_laboral	.400	.066	6.070	***	
Compro-miso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.883	.175	5.040	***	
Desem-peño_labo-ral	<---	Compromiso_laboral	.387	.050	7.681	***	
IE1	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.807	.162	4.992	***	
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.920	.165	5.564	***	
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.795	.186	4.285	***	
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.738	.179	4.116	***	
IE6	<---	Inteligencia_emocional	1.013	.204	4.959	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.164	.210	5.551	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.273	.229	5.555	***	
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.927	.204	4.533	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.162	.195	5.962	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.107	.179	6.191	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.945	.165	5.735	***	
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.938	.179	5.255	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.317	.250	5.274	***	
IE15	<---	Inteligencia_emocional	1.102	.221	4.995	***	
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.955	.188	5.086	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.102	.187	5.893	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.207	.213	5.666	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	1.050	.209	5.023	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.003	.189	5.301	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.260	.244	5.164	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.166	.210	5.551	***	
IE23	<---	Inteligencia_emocional	1.143	.230	4.970	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	1.034	.199	5.200	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL2	<---	Clima_laboral	.672	.075	8.932	***	
CL3	<---	Clima_laboral	1.049	.095	10.987	***	
CL4	<---	Clima_laboral	1.020	.093	10.952	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.806	.091	8.876	***	
CL6	<---	Clima_laboral	1.050	.116	9.049	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.228	.126	9.773	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL8	<---	Clima_laboral	1.019	.157	6.512	***	
CL9	<---	Clima_laboral	.988	.142	6.978	***	
CL10	<---	Clima_laboral	.759	.094	8.061	***	
CL11	<---	Clima_laboral	.948	.127	7.446	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.985	.108	9.149	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.062	.121	8.770	***	
CL14	<---	Clima_laboral	1.007	.120	8.413	***	
CL15	<---	Clima_laboral	.977	.119	8.178	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.200	.112	10.723	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.124	.118	9.508	***	
CL18	<---	Clima_laboral	.832	.103	8.115	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.960	.103	9.320	***	
CL20	<---	Clima_laboral	.657	.087	7.561	***	
CG1	<---	Competencias_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_genéricas	.999	.077	12.962	***	
CG3	<---	Competencias_genéricas	.951	.086	11.116	***	
CG4	<---	Competencias_genéricas	.905	.093	9.780	***	
CG5	<---	Competencias_genéricas	1.030	.101	10.166	***	
CG6	<---	Competencias_genéricas	.957	.091	10.551	***	
CG7	<---	Competencias_genéricas	.919	.105	8.767	***	
CG8	<---	Competencias_genéricas	.984	.115	8.557	***	
CG9	<---	Competencias_genéricas	1.157	.111	10.391	***	
CG10	<---	Competencias_genéricas	1.088	.107	10.139	***	
CG11	<---	Competencias_genéricas	1.045	.193	5.428	***	
CG12	<---	Competencias_genéricas	1.065	.113	9.455	***	
CG13	<---	Competencias_genéricas	1.100	.109	10.115	***	
CG14	<---	Competencias_genéricas	1.135	.118	9.650	***	
CG15	<---	Competencias_genéricas	1.065	.097	11.011	***	
CG16	<---	Competencias_genéricas	1.053	.096	10.950	***	
CG17	<---	Competencias_genéricas	.986	.105	9.398	***	
CG18	<---	Competencias_genéricas	1.032	.105	9.809	***	
CG19	<---	Competencias_genéricas	1.096	.121	9.060	***	
CG20	<---	Competencias_genéricas	1.023	.143	7.152	***	
CG21	<---	Competencias_genéricas	1.099	.141	7.786	***	
CG22	<---	Competencias_genéricas	.993	.143	6.962	***	
CG23	<---	Competencias_genéricas	1.063	.154	6.904	***	
CG24	<---	Competencias_genéricas	1.149	.127	9.013	***	
CG25	<---	Competencias_genéricas	1.190	.111	10.717	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CG26	<---	Competencias_genéricas	.972	.093	10.432	***	
CG27	<---	Competencias_genéricas	1.058	.094	11.255	***	
DL1	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL2	<---	Desempeño_laboral	1.026	.092	11.207	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	1.079	.095	11.306	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	1.105	.105	10.494	***	
DL5	<---	Desempeño_laboral	1.131	.117	9.677	***	
DL6	<---	Desempeño_laboral	1.018	.131	7.767	***	
DL7	<---	Desempeño_laboral	1.027	.107	9.556	***	
DL8	<---	Desempeño_laboral	1.133	.133	8.494	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.127	.110	10.225	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.212	.120	10.090	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.123	.113	9.954	***	
DL12	<---	Desempeño_laboral	1.127	.115	9.769	***	
DL13	<---	Desempeño_laboral	1.149	.126	9.131	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.143	.115	9.930	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.093	.105	10.388	***	
DL16	<---	Desempeño_laboral	1.192	.156	7.657	***	
DL17	<---	Desempeño_laboral	1.123	.102	10.971	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO2	<---	Compromiso_laboral	1.244	.094	13.235	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.073	.077	13.850	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.172	.076	15.349	***	
CO5	<---	Compromiso_laboral	.857	.068	12.642	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.799	.064	12.527	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.389	.110	12.656	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.381	.101	13.683	***	
CO10	<---	Compromiso_laboral	1.430	.136	10.523	***	
CO11	<---	Compromiso_laboral	.764	.168	4.538	***	
CO12	<---	Compromiso_laboral	1.393	.157	8.896	***	
CO13	<---	Compromiso_laboral	.997	.127	7.859	***	
CO14	<---	Compromiso_laboral	1.081	.117	9.214	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO15	<---	Compromiso_laboral	.864	.065	13.248	***	
CO16	<---	Compromiso_laboral	.754	.082	9.178	***	
CO17	<---	Compromiso_laboral	1.088	.120	9.038	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.917	.071	12.971	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.660	.102	6.494	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.205	.082	14.730	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Compromiso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.123
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.421
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.460
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.590
IE1	<---	Inteligencia_emocional	.456
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.395
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.523
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.382
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.325
IE6	<---	Inteligencia_emocional	.489
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.609
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.612
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.419
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.637
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.739
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.570
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.533
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.550
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.542
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.520
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.579
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.677
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.561
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.570
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.561
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.603
IE23	<---	Inteligencia_emocional	.559
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.539
CL1	<---	Clima_laboral	.715
CL2	<---	Clima_laboral	.634
CL3	<---	Clima_laboral	.645
CL4	<---	Clima_laboral	.742
CL5	<---	Clima_laboral	.691
CL6	<---	Clima_laboral	.665
CL7	<---	Clima_laboral	.704

			Estimate
CL8	<---	Clima_laboral	.506
CL9	<---	Clima_laboral	.561
CL10	<---	Clima_laboral	.672
CL11	<---	Clima_laboral	.624
CL12	<---	Clima_laboral	.699
CL13	<---	Clima_laboral	.698
CL14	<---	Clima_laboral	.664
CL15	<---	Clima_laboral	.664
CL16	<---	Clima_laboral	.789
CL17	<---	Clima_laboral	.719
CL18	<---	Clima_laboral	.664
CL19	<---	Clima_laboral	.754
CL20	<---	Clima_laboral	.584
CG1	<---	Competencias_genéricas	.738
CG2	<---	Competencias_genéricas	.727
CG3	<---	Competencias_genéricas	.691
CG4	<---	Competencias_genéricas	.629
CG5	<---	Competencias_genéricas	.719
CG6	<---	Competencias_genéricas	.708
CG7	<---	Competencias_genéricas	.605
CG8	<---	Competencias_genéricas	.580
CG9	<---	Competencias_genéricas	.700
CG10	<---	Competencias_genéricas	.704
CG11	<---	Competencias_genéricas	.413
CG12	<---	Competencias_genéricas	.669
CG13	<---	Competencias_genéricas	.706
CG14	<---	Competencias_genéricas	.676
CG15	<---	Competencias_genéricas	.771
CG16	<---	Competencias_genéricas	.761
CG17	<---	Competencias_genéricas	.657
CG18	<---	Competencias_genéricas	.740
CG19	<---	Competencias_genéricas	.696
CG20	<---	Competencias_genéricas	.557
CG21	<---	Competencias_genéricas	.609
CG22	<---	Competencias_genéricas	.554
CG23	<---	Competencias_genéricas	.509
CG24	<---	Competencias_genéricas	.663
CG25	<---	Competencias_genéricas	.747
CG26	<---	Competencias_genéricas	.743
CG27	<---	Competencias_genéricas	.787
DL1	<---	Desempeño_laboral	.731
DL2	<---	Desempeño_laboral	.682
DL3	<---	Desempeño_laboral	.761
DL4	<---	Desempeño_laboral	.755
DL5	<---	Desempeño_laboral	.697
DL6	<---	Desempeño_laboral	.560
DL7	<---	Desempeño_laboral	.692
DL8	<---	Desempeño_laboral	.640

			Estimate
DL9	<---	Desempeño_laboral	.761
DL10	<---	Desempeño_laboral	.760
DL11	<---	Desempeño_laboral	.756
DL12	<---	Desempeño_laboral	.702
DL13	<---	Desempeño_laboral	.663
DL14	<---	Desempeño_laboral	.754
DL15	<---	Desempeño_laboral	.752
DL16	<---	Desempeño_laboral	.595
DL17	<---	Desempeño_laboral	.731
CO1	<---	Compromiso_laboral	.865
CO2	<---	Compromiso_laboral	.685
CO3	<---	Compromiso_laboral	.789
CO4	<---	Compromiso_laboral	.840
CO5	<---	Compromiso_laboral	.717
CO7	<---	Compromiso_laboral	.738
CO8	<---	Compromiso_laboral	.749
CO9	<---	Compromiso_laboral	.790
CO10	<---	Compromiso_laboral	.670
CO11	<---	Compromiso_laboral	.337
CO12	<---	Compromiso_laboral	.599
CO13	<---	Compromiso_laboral	.538
CO14	<---	Compromiso_laboral	.594
CO15	<---	Compromiso_laboral	.774
CO16	<---	Compromiso_laboral	.597
CO17	<---	Compromiso_laboral	.585
CO18	<---	Compromiso_laboral	.760
CO19	<---	Compromiso_laboral	.446
CO6	<---	Compromiso_laboral	.761

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.319
Clima_laboral	<-->	Competencias_genéricas	.562
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_genéricas	.505

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Compromiso_laboral	.643
Desempeño_laboral	.348

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	879	7476.001	4899	.000	1.526
Saturated model	5778	.000	0		
Independence model	107	21586.567	5671	.000	3.806

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.103	.647	.583	.548
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.356	.091	.074	.089

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.654	.599	.846	.813	.838
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.864	.565	.724
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2577.001	2347.655	2814.109
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	15915.567	15468.534	16369.471

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	36.647	12.632	11.508	13.795
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	105.817	78.017	75.826	80.243

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.051	.048	.053	.287
Independence model	.117	.116	.119	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	9234.001	11211.751	12154.926	13033.926

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	11556.000	24556.500	30756.352	36534.352
Independence model	21800.567	22041.317	22156.129	22263.129

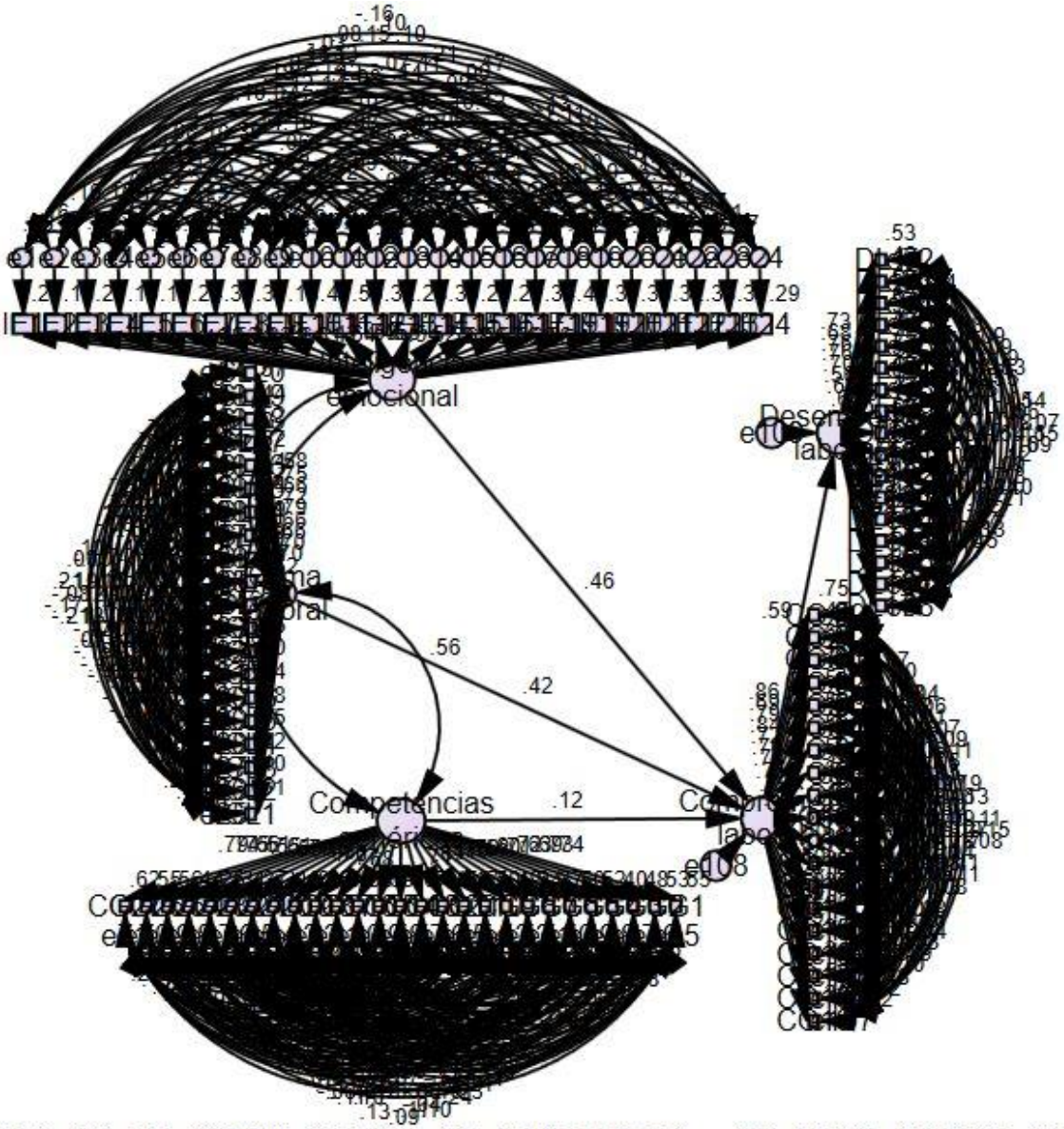
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	45.265	44.140	46.427	54.960
Saturated model	56.647	56.647	56.647	120.375
Independence model	106.866	104.674	109.091	108.046

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	139	141
Independence model	56	56

MODELO CONFIRMATORIO CON TOTALIDAD DE INDICADORES



RMSEA=.051, CFI=.838, NFI=.654, GFI=.647, CMIN=7476.001, p=.000, CHI/GL=1.526, TLI=.813

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.312	.089	3.500	***	
Desempeño_laboral	<---	Competencias_genéricas	.510	.070	7.283	***	
Desempeño_laboral	<---	Clima_laboral	.078	.037	2.093	.036	
Compromiso_laboral	<---	Desempeño_laboral	.892	.115	7.732	***	
IE1	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.842	.172	4.895	***	
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.919	.173	5.306	***	
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.818	.196	4.167	***	
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.769	.189	4.073	***	
IE6	<---	Inteligencia_emocional	1.058	.219	4.823	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.223	.228	5.356	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.303	.245	5.314	***	
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.964	.218	4.424	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.189	.208	5.728	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.135	.191	5.929	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.976	.176	5.538	***	
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.965	.191	5.063	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.395	.271	5.141	***	
IE15	<---	Inteligencia_emocional	1.134	.234	4.856	***	
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.951	.198	4.814	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.152	.203	5.679	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.266	.231	5.473	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	1.110	.226	4.915	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.089	.208	5.223	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.294	.260	4.984	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.192	.224	5.313	***	
IE23	<---	Inteligencia_emocional	1.201	.248	4.835	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	1.127	.219	5.138	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL2	<---	Clima_laboral	.683	.079	8.642	***	
CL3	<---	Clima_laboral	1.072	.099	10.832	***	
CL4	<---	Clima_laboral	1.048	.098	10.749	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.843	.097	8.716	***	
CL6	<---	Clima_laboral	1.073	.121	8.869	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.246	.130	9.562	***	
CL8	<---	Clima_laboral	1.009	.161	6.271	***	
CL9	<---	Clima_laboral	.977	.146	6.703	***	
CL10	<---	Clima_laboral	.762	.097	7.815	***	
CL11	<---	Clima_laboral	.990	.135	7.332	***	
CL12	<---	Clima_laboral	1.034	.115	9.029	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.092	.126	8.666	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CL14	<---	Clima_laboral	1.044	.125	8.336	***	
CL15	<---	Clima_laboral	1.001	.124	8.039	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.240	.119	10.462	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.165	.125	9.306	***	
CL18	<---	Clima_laboral	.865	.108	8.033	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.983	.108	9.093	***	
CL20	<---	Clima_laboral	.660	.091	7.224	***	
CG1	<---	Competencias_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_genéricas	1.003	.076	13.199	***	
CG3	<---	Competencias_genéricas	.954	.085	11.283	***	
CG4	<---	Competencias_genéricas	.912	.091	10.007	***	
CG5	<---	Competencias_genéricas	1.025	.099	10.366	***	
CG6	<---	Competencias_genéricas	.942	.088	10.650	***	
CG7	<---	Competencias_genéricas	.916	.103	8.902	***	
CG8	<---	Competencias_genéricas	.997	.114	8.756	***	
CG9	<---	Competencias_genéricas	1.154	.109	10.550	***	
CG10	<---	Competencias_genéricas	1.086	.105	10.311	***	
CG11	<---	Competencias_genéricas	.990	.188	5.261	***	
CG12	<---	Competencias_genéricas	1.051	.110	9.519	***	
CG13	<---	Competencias_genéricas	1.088	.107	10.191	***	
CG14	<---	Competencias_genéricas	1.122	.116	9.713	***	
CG15	<---	Competencias_genéricas	1.051	.095	11.111	***	
CG16	<---	Competencias_genéricas	1.025	.094	10.957	***	
CG17	<---	Competencias_genéricas	.976	.103	9.467	***	
CG18	<---	Competencias_genéricas	1.031	.104	9.941	***	
CG19	<---	Competencias_genéricas	1.074	.118	9.067	***	
CG20	<---	Competencias_genéricas	.978	.139	7.013	***	
CG21	<---	Competencias_genéricas	1.074	.138	7.759	***	
CG22	<---	Competencias_genéricas	.962	.139	6.933	***	
CG23	<---	Competencias_genéricas	1.080	.150	7.196	***	
CG24	<---	Competencias_genéricas	1.133	.125	9.077	***	
CG25	<---	Competencias_genéricas	1.175	.109	10.819	***	
CG26	<---	Competencias_genéricas	.958	.091	10.559	***	
CG27	<---	Competencias_genéricas	1.055	.092	11.497	***	
DL1	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL2	<---	Desempeño_laboral	1.009	.088	11.409	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	1.072	.093	11.552	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	1.089	.102	10.703	***	
DL5	<---	Desempeño_laboral	1.132	.113	9.994	***	
DL6	<---	Desempeño_laboral	.994	.128	7.768	***	
DL7	<---	Desempeño_laboral	1.028	.104	9.886	***	
DL8	<---	Desempeño_laboral	1.094	.129	8.491	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.118	.107	10.424	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.196	.116	10.287	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.117	.110	10.151	***	
DL12	<---	Desempeño_laboral	1.106	.112	9.898	***	
DL13	<---	Desempeño_laboral	1.147	.122	9.400	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.111	.111	9.972	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.067	.101	10.517	***	
DL16	<---	Desempeño_laboral	1.100	.146	7.524	***	
DL17	<---	Desempeño_laboral	1.099	.099	11.144	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO2	<---	Compromiso_laboral	1.266	.095	13.345	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.072	.078	13.698	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.182	.077	15.315	***	
CO5	<---	Compromiso_laboral	.857	.069	12.373	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.792	.064	12.305	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.417	.110	12.905	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.402	.101	13.878	***	
CO10	<---	Compromiso_laboral	1.437	.142	10.097	***	
CO11	<---	Compromiso_laboral	.815	.175	4.662	***	
CO12	<---	Compromiso_laboral	1.401	.160	8.774	***	
CO13	<---	Compromiso_laboral	.972	.128	7.591	***	
CO14	<---	Compromiso_laboral	1.080	.118	9.138	***	
CO15	<---	Compromiso_laboral	.850	.067	12.698	***	
CO16	<---	Compromiso_laboral	.750	.083	9.016	***	
CO17	<---	Compromiso_laboral	1.071	.122	8.788	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.920	.072	12.844	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.655	.102	6.401	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.210	.082	14.692	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.236
Desempeño_laboral	<---	Competencias_genéricas	.608
Desempeño_laboral	<---	Clima_laboral	.121
Compromiso_laboral	<---	Desempeño_laboral	.591
IE1	<---	Inteligencia_emocional	.440
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.397
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.505
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.378
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.326
IE6	<---	Inteligencia_emocional	.492
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.617
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.602
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.419
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.628
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.729
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.567
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.529
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.562
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.537
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.500
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.583
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.682
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.571

			Estimate
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.597
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.555
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.593
IE23	<---	Inteligencia_emocional	.564
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.565
CL1	<---	Clima_laboral	.696
CL2	<---	Clima_laboral	.629
CL3	<---	Clima_laboral	.643
CL4	<---	Clima_laboral	.742
CL5	<---	Clima_laboral	.705
CL6	<---	Clima_laboral	.662
CL7	<---	Clima_laboral	.696
CL8	<---	Clima_laboral	.488
CL9	<---	Clima_laboral	.542
CL10	<---	Clima_laboral	.657
CL11	<---	Clima_laboral	.634
CL12	<---	Clima_laboral	.715
CL13	<---	Clima_laboral	.700
CL14	<---	Clima_laboral	.671
CL15	<---	Clima_laboral	.662
CL16	<---	Clima_laboral	.793
CL17	<---	Clima_laboral	.726
CL18	<---	Clima_laboral	.672
CL19	<---	Clima_laboral	.752
CL20	<---	Clima_laboral	.572
CG1	<---	Competencias_genéricas	.744
CG2	<---	Competencias_genéricas	.736
CG3	<---	Competencias_genéricas	.700
CG4	<---	Competencias_genéricas	.639
CG5	<---	Competencias_genéricas	.723
CG6	<---	Competencias_genéricas	.703
CG7	<---	Competencias_genéricas	.609
CG8	<---	Competencias_genéricas	.594
CG9	<---	Competencias_genéricas	.704
CG10	<---	Competencias_genéricas	.709
CG11	<---	Competencias_genéricas	.396
CG12	<---	Competencias_genéricas	.666
CG13	<---	Competencias_genéricas	.705
CG14	<---	Competencias_genéricas	.674
CG15	<---	Competencias_genéricas	.767
CG16	<---	Competencias_genéricas	.746
CG17	<---	Competencias_genéricas	.656
CG18	<---	Competencias_genéricas	.747
CG19	<---	Competencias_genéricas	.688
CG20	<---	Competencias_genéricas	.537
CG21	<---	Competencias_genéricas	.599
CG22	<---	Competencias_genéricas	.542
CG23	<---	Competencias_genéricas	.522

			Estimate
CG24	<---	Competencias_genéricas	.661
CG25	<---	Competencias_genéricas	.745
CG26	<---	Competencias_genéricas	.740
CG27	<---	Competencias_genéricas	.791
DL1	<---	Desempeño_laboral	.738
DL2	<---	Desempeño_laboral	.677
DL3	<---	Desempeño_laboral	.764
DL4	<---	Desempeño_laboral	.752
DL5	<---	Desempeño_laboral	.704
DL6	<---	Desempeño_laboral	.552
DL7	<---	Desempeño_laboral	.699
DL8	<---	Desempeño_laboral	.624
DL9	<---	Desempeño_laboral	.763
DL10	<---	Desempeño_laboral	.757
DL11	<---	Desempeño_laboral	.760
DL12	<---	Desempeño_laboral	.696
DL13	<---	Desempeño_laboral	.668
DL14	<---	Desempeño_laboral	.740
DL15	<---	Desempeño_laboral	.741
DL16	<---	Desempeño_laboral	.555
DL17	<---	Desempeño_laboral	.723
CO1	<---	Compromiso_laboral	.866
CO2	<---	Compromiso_laboral	.698
CO3	<---	Compromiso_laboral	.790
CO4	<---	Compromiso_laboral	.848
CO5	<---	Compromiso_laboral	.718
CO7	<---	Compromiso_laboral	.734
CO8	<---	Compromiso_laboral	.768
CO9	<---	Compromiso_laboral	.804
CO10	<---	Compromiso_laboral	.672
CO11	<---	Compromiso_laboral	.361
CO12	<---	Compromiso_laboral	.603
CO13	<---	Compromiso_laboral	.525
CO14	<---	Compromiso_laboral	.594
CO15	<---	Compromiso_laboral	.763
CO16	<---	Compromiso_laboral	.596
CO17	<---	Compromiso_laboral	.576
CO18	<---	Compromiso_laboral	.763
CO19	<---	Compromiso_laboral	.443
CO6	<---	Compromiso_laboral	.766

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.306
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_genéricas	.502
Clima_laboral	<-->	Competencias_genéricas	.563

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Desempeño_laboral	.684
Compromiso_laboral	.349
CO19	.197

AJUSTE DEL MODELO ALTERNO PRIMARIO CON TOTAL DE INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	879	7453.827	4899	.000	1.521
Saturated model	5778	.000	0		
Independence model	107	21586.567	5671	.000	3.806

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.117	.649	.586	.550
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.356	.091	.074	.089

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.655	.600	.847	.814	.839
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.864	.566	.725
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2554.827	2325.998	2791.423
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	15915.567	15468.534	16369.471

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	36.538	12.524	11.402	13.683
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	105.817	78.017	75.826	80.243

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.051	.048	.053	.342
Independence model	.117	.116	.119	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	9211.827	11189.577	12132.753	13011.753
Saturated model	11556.000	24556.500	30756.352	36534.352
Independence model	21800.567	22041.317	22156.129	22263.129

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	45.156	44.034	46.316	54.851
Saturated model	56.647	56.647	56.647	120.375
Independence model	106.866	104.674	109.091	108.046

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	139	141
Independence model	56	56

MODELO ALTERNO SECUNDARIO CON TOTALIDAD DE INDICADORES

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Clima_laboral	<---	Competencias_genéricas	.761	.110	6.907	***	
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.291	.088	3.314	***	
Desempeño_laboral	<---	Competencias_genéricas	.560	.069	8.097	***	
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.977	.186	5.267	***	
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.449	.062	7.196	***	
IE1	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.824	.166	4.951	***	
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.930	.170	5.468	***	
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.802	.191	4.206	***	
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.757	.185	4.101	***	
IE6	<---	Inteligencia_emocional	1.035	.212	4.891	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.193	.218	5.464	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.283	.236	5.434	***	
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.943	.211	4.469	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.184	.202	5.868	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.132	.186	6.097	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.964	.171	5.648	***	
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.954	.185	5.158	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.357	.260	5.216	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
IE15	<---	Inteligencia_emocional	1.117	.227	4.929	***	
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.974	.194	5.011	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.119	.193	5.800	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.230	.221	5.567	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	1.083	.218	4.969	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.017	.195	5.218	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.304	.254	5.126	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.213	.221	5.499	***	
IE23	<---	Inteligencia_emocional	1.203	.242	4.966	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	1.091	.210	5.204	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL2	<---	Clima_laboral	.672	.075	8.970	***	
CL3	<---	Clima_laboral	1.048	.095	10.998	***	
CL4	<---	Clima_laboral	1.019	.093	10.969	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.803	.090	8.881	***	
CL6	<---	Clima_laboral	1.049	.116	9.058	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.229	.126	9.793	***	
CL8	<---	Clima_laboral	1.021	.156	6.527	***	
CL9	<---	Clima_laboral	.989	.141	6.992	***	
CL10	<---	Clima_laboral	.761	.094	8.087	***	
CL11	<---	Clima_laboral	.943	.127	7.450	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.984	.107	9.167	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.059	.121	8.774	***	
CL14	<---	Clima_laboral	1.006	.119	8.420	***	
CL15	<---	Clima_laboral	.976	.119	8.194	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.200	.112	10.753	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.124	.118	9.530	***	
CL18	<---	Clima_laboral	.832	.102	8.124	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.958	.103	9.331	***	
CL20	<---	Clima_laboral	.656	.087	7.566	***	
CG1	<---	Competencias_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_genéricas	1.003	.076	13.224	***	
CG3	<---	Competencias_genéricas	.956	.084	11.318	***	
CG4	<---	Competencias_genéricas	.911	.091	10.022	***	
CG5	<---	Competencias_genéricas	1.026	.099	10.412	***	
CG6	<---	Competencias_genéricas	.940	.088	10.668	***	
CG7	<---	Competencias_genéricas	.915	.103	8.912	***	
CG8	<---	Competencias_genéricas	.995	.114	8.763	***	
CG9	<---	Competencias_genéricas	1.153	.109	10.567	***	
CG10	<---	Competencias_genéricas	1.083	.105	10.313	***	
CG11	<---	Competencias_genéricas	.982	.188	5.233	***	
CG12	<---	Competencias_genéricas	1.048	.110	9.529	***	
CG13	<---	Competencias_genéricas	1.085	.106	10.201	***	
CG14	<---	Competencias_genéricas	1.119	.115	9.718	***	
CG15	<---	Competencias_genéricas	1.046	.094	11.102	***	
CG16	<---	Competencias_genéricas	1.021	.093	10.950	***	
CG17	<---	Competencias_genéricas	.975	.103	9.485	***	
CG18	<---	Competencias_genéricas	1.030	.103	9.954	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CG19	<---	Competencias_genéricas	1.069	.118	9.055	***	
CG20	<---	Competencias_genéricas	.974	.139	7.005	***	
CG21	<---	Competencias_genéricas	1.073	.138	7.767	***	
CG22	<---	Competencias_genéricas	.961	.138	6.948	***	
CG23	<---	Competencias_genéricas	1.074	.149	7.186	***	
CG24	<---	Competencias_genéricas	1.127	.124	9.065	***	
CG25	<---	Competencias_genéricas	1.171	.108	10.816	***	
CG26	<---	Competencias_genéricas	.955	.090	10.563	***	
CG27	<---	Competencias_genéricas	1.051	.091	11.500	***	
DL1	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL2	<---	Desempeño_laboral	1.029	.090	11.405	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	1.080	.094	11.473	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	1.098	.103	10.614	***	
DL5	<---	Desempeño_laboral	1.141	.115	9.930	***	
DL6	<---	Desempeño_laboral	1.004	.129	7.758	***	
DL7	<---	Desempeño_laboral	1.037	.106	9.818	***	
DL8	<---	Desempeño_laboral	1.104	.130	8.475	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.133	.109	10.421	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.217	.118	10.280	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.125	.112	10.086	***	
DL12	<---	Desempeño_laboral	1.116	.113	9.837	***	
DL13	<---	Desempeño_laboral	1.157	.124	9.337	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.118	.112	9.936	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.081	.103	10.478	***	
DL16	<---	Desempeño_laboral	1.138	.150	7.585	***	
DL17	<---	Desempeño_laboral	1.116	.101	11.098	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO2	<---	Compromiso_laboral	1.264	.094	13.389	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.078	.078	13.873	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.186	.076	15.525	***	
CO5	<---	Compromiso_laboral	.855	.069	12.449	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.788	.064	12.236	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.405	.110	12.812	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.403	.101	13.856	***	
CO10	<---	Compromiso_laboral	1.510	.140	10.802	***	
CO11	<---	Compromiso_laboral	.812	.172	4.726	***	
CO12	<---	Compromiso_laboral	1.424	.159	8.973	***	
CO13	<---	Compromiso_laboral	.994	.127	7.801	***	
CO14	<---	Compromiso_laboral	1.079	.118	9.134	***	
CO15	<---	Compromiso_laboral	.848	.067	12.750	***	
CO16	<---	Compromiso_laboral	.732	.083	8.769	***	
CO17	<---	Compromiso_laboral	1.092	.121	9.041	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.918	.071	12.909	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.634	.103	6.183	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.205	.082	14.743	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Clima_laboral	<---	Competencias_genéricas	.572
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.224
Desempeño_laboral	<---	Competencias_genéricas	.673
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.498
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.475
IE1	<---	Inteligencia_emocional	.446
IE2	<---	Inteligencia_emocional	.393
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.517
IE4	<---	Inteligencia_emocional	.376
IE5	<---	Inteligencia_emocional	.325
IE6	<---	Inteligencia_emocional	.488
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.609
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.602
IE9	<---	Inteligencia_emocional	.416
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.634
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.738
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.567
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.529
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.553
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.536
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.519
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.574
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.673
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.565
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.564
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.567
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.613
IE23	<---	Inteligencia_emocional	.574
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.555
CL1	<---	Clima_laboral	.715
CL2	<---	Clima_laboral	.635
CL3	<---	Clima_laboral	.645
CL4	<---	Clima_laboral	.741
CL5	<---	Clima_laboral	.689
CL6	<---	Clima_laboral	.664
CL7	<---	Clima_laboral	.705
CL8	<---	Clima_laboral	.507
CL9	<---	Clima_laboral	.562
CL10	<---	Clima_laboral	.674
CL11	<---	Clima_laboral	.622
CL12	<---	Clima_laboral	.699
CL13	<---	Clima_laboral	.697
CL14	<---	Clima_laboral	.664
CL15	<---	Clima_laboral	.664
CL16	<---	Clima_laboral	.789
CL17	<---	Clima_laboral	.719

			Estimate
CL18	<---	Clima_laboral	.664
CL19	<---	Clima_laboral	.754
CL20	<---	Clima_laboral	.583
CG1	<---	Competencias_genéricas	.745
CG2	<---	Competencias_genéricas	.737
CG3	<---	Competencias_genéricas	.702
CG4	<---	Competencias_genéricas	.639
CG5	<---	Competencias_genéricas	.724
CG6	<---	Competencias_genéricas	.703
CG7	<---	Competencias_genéricas	.609
CG8	<---	Competencias_genéricas	.593
CG9	<---	Competencias_genéricas	.704
CG10	<---	Competencias_genéricas	.708
CG11	<---	Competencias_genéricas	.393
CG12	<---	Competencias_genéricas	.665
CG13	<---	Competencias_genéricas	.704
CG14	<---	Competencias_genéricas	.673
CG15	<---	Competencias_genéricas	.765
CG16	<---	Competencias_genéricas	.744
CG17	<---	Competencias_genéricas	.657
CG18	<---	Competencias_genéricas	.747
CG19	<---	Competencias_genéricas	.686
CG20	<---	Competencias_genéricas	.536
CG21	<---	Competencias_genéricas	.599
CG22	<---	Competencias_genéricas	.542
CG23	<---	Competencias_genéricas	.520
CG24	<---	Competencias_genéricas	.658
CG25	<---	Competencias_genéricas	.744
CG26	<---	Competencias_genéricas	.738
CG27	<---	Competencias_genéricas	.789
DL1	<---	Desempeño_laboral	.734
DL2	<---	Desempeño_laboral	.686
DL3	<---	Desempeño_laboral	.765
DL4	<---	Desempeño_laboral	.753
DL5	<---	Desempeño_laboral	.706
DL6	<---	Desempeño_laboral	.555
DL7	<---	Desempeño_laboral	.701
DL8	<---	Desempeño_laboral	.626
DL9	<---	Desempeño_laboral	.768
DL10	<---	Desempeño_laboral	.766
DL11	<---	Desempeño_laboral	.760
DL12	<---	Desempeño_laboral	.698
DL13	<---	Desempeño_laboral	.669
DL14	<---	Desempeño_laboral	.739
DL15	<---	Desempeño_laboral	.746
DL16	<---	Desempeño_laboral	.570
DL17	<---	Desempeño_laboral	.729
CO1	<---	Compromiso_laboral	.865

			Estimate
CO2	<---	Compromiso_laboral	.694
CO3	<---	Compromiso_laboral	.792
CO4	<---	Compromiso_laboral	.850
CO5	<---	Compromiso_laboral	.714
CO7	<---	Compromiso_laboral	.728
CO8	<---	Compromiso_laboral	.760
CO9	<---	Compromiso_laboral	.803
CO10	<---	Compromiso_laboral	.705
CO11	<---	Compromiso_laboral	.356
CO12	<---	Compromiso_laboral	.609
CO13	<---	Compromiso_laboral	.535
CO14	<---	Compromiso_laboral	.592
CO15	<---	Compromiso_laboral	.758
CO16	<---	Compromiso_laboral	.578
CO17	<---	Compromiso_laboral	.586
CO18	<---	Compromiso_laboral	.761
CO19	<---	Compromiso_laboral	.428
CO6	<---	Compromiso_laboral	.760

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_genéricas	.516

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Clima_laboral	.327
Compromiso_laboral	.613
Desempeño_laboral	.659

AJUSTE DEL MODELO ALTERNO SECUNDARIO CON TOTAL DE INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	878	7369.498	4900	.000	1.504
Saturated model	5778	.000	0		
Independence model	107	21586.567	5671	.000	3.806

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.089	.651	.588	.552
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.356	.091	.074	.089

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.659	.605	.852	.820	.845
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.864	.569	.730
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	2469.498	2242.659	2704.122
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	15915.567	15468.534	16369.471

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	36.125	12.105	10.993	13.255
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	105.817	78.017	75.826	80.243

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.050	.047	.052	.581
Independence model	.117	.116	.119	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	9125.498	11100.998	12043.101	12921.101
Saturated model	11556.000	24556.500	30756.352	36534.352
Independence model	21800.567	22041.317	22156.129	22263.129

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	44.733	43.621	45.883	54.417
Saturated model	56.647	56.647	56.647	120.375
Independence model	106.866	104.674	109.091	108.046

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	141	143
Independence model	56	56

APÉNDICE J

EVALUACIÓN CON REDUCCIÓN GRADUAL DE INDICADORES

MODELO CONFIRMATORIO CON REDUCCIÓN GRADUAL DE INDICADORES

(CON -5 INDICADORES JERARQUIZADOS)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Compromiso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.162	.085	1.916	.055	
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.359	.065	5.560	***	
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	1.020	.185	5.521	***	
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.400	.051	7.780	***	
IE3	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE6	<---	Inteligencia_emocional	1.100	.193	5.704	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.278	.210	6.095	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.400	.211	6.648	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.275	.211	6.053	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.208	.178	6.780	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	1.038	.177	5.861	***	
IE13	<---	Inteligencia_emocional	1.043	.146	7.155	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.458	.267	5.467	***	
IE15	<---	Inteligencia_emocional	1.220	.231	5.291	***	
IE16	<---	Inteligencia_emocional	1.082	.190	5.695	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.223	.207	5.900	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.348	.218	6.173	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	1.171	.210	5.568	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.117	.190	5.866	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.393	.239	5.820	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.302	.211	6.163	***	
IE23	<---	Inteligencia_emocional	1.280	.230	5.571	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	1.154	.204	5.659	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL3	<---	Clima_laboral	1.049	.096	10.900	***	
CL4	<---	Clima_laboral	1.026	.094	10.935	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.824	.092	8.916	***	
CL6	<---	Clima_laboral	1.044	.117	8.894	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.221	.126	9.669	***	
CL11	<---	Clima_laboral	.949	.128	7.404	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.996	.110	9.031	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.068	.122	8.785	***	
CL14	<---	Clima_laboral	1.018	.122	8.379	***	
CL15	<---	Clima_laboral	.978	.120	8.134	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.198	.113	10.584	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.134	.119	9.512	***	
CL18	<---	Clima_laboral	.841	.104	8.054	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.961	.104	9.214	***	
CG1	<---	Competencias_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_genéricas	1.003	.077	12.945	***	
CG3	<---	Competencias_genéricas	.951	.086	11.072	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CG4	<---	Competencias_genéricas	.919	.093	9.937	***	
CG5	<---	Competencias_genéricas	1.030	.103	10.024	***	
CG6	<---	Competencias_genéricas	.958	.091	10.485	***	
CG7	<---	Competencias_genéricas	.914	.105	8.668	***	
CG8	<---	Competencias_genéricas	.986	.116	8.532	***	
CG9	<---	Competencias_genéricas	1.162	.112	10.380	***	
CG10	<---	Competencias_genéricas	1.096	.108	10.148	***	
CG12	<---	Competencias_genéricas	1.069	.113	9.428	***	
CG13	<---	Competencias_genéricas	1.098	.110	10.029	***	
CG14	<---	Competencias_genéricas	1.139	.119	9.610	***	
CG15	<---	Competencias_genéricas	1.079	.098	11.056	***	
CG16	<---	Competencias_genéricas	1.060	.097	10.948	***	
CG17	<---	Competencias_genéricas	.992	.106	9.361	***	
CG18	<---	Competencias_genéricas	1.038	.106	9.786	***	
CG19	<---	Competencias_genéricas	1.106	.122	9.083	***	
CG24	<---	Competencias_genéricas	1.131	.129	8.801	***	
CG25	<---	Competencias_genéricas	1.191	.112	10.592	***	
CG26	<---	Competencias_genéricas	.967	.094	10.318	***	
CG27	<---	Competencias_genéricas	1.056	.095	11.160	***	
DL1	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL3	<---	Desempeño_laboral	1.063	.095	11.225	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	1.094	.105	10.438	***	
DL5	<---	Desempeño_laboral	1.120	.117	9.613	***	
DL7	<---	Desempeño_laboral	1.016	.107	9.510	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.110	.109	10.198	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.191	.119	9.974	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.109	.112	9.861	***	
DL12	<---	Desempeño_laboral	1.118	.115	9.748	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.135	.115	9.841	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.080	.105	10.278	***	
DL17	<---	Desempeño_laboral	1.110	.102	10.842	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO2	<---	Compromiso_laboral	1.255	.095	13.165	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.082	.079	13.716	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.177	.078	15.169	***	
CO5	<---	Compromiso_laboral	.859	.068	12.589	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.805	.065	12.438	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.391	.110	12.643	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.380	.102	13.557	***	
CO10	<---	Compromiso_laboral	1.406	.138	10.188	***	
CO12	<---	Compromiso_laboral	1.410	.161	8.772	***	
CO14	<---	Compromiso_laboral	1.092	.119	9.210	***	
CO15	<---	Compromiso_laboral	.871	.066	13.111	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.665	.102	6.491	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.219	.083	14.635	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Compromiso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.128
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.380
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.482
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.601
IE3	<---	Inteligencia_emocional	.515
IE6	<---	Inteligencia_emocional	.481
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.605
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.611
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.635
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.729
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.564
IE13	<---	Inteligencia_emocional	.537
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.552
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.542
IE16	<---	Inteligencia_emocional	.534
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.583
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.684
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.563
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.574
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.561
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.609
IE23	<---	Inteligencia_emocional	.565
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.545
CL1	<---	Clima_laboral	.715
CL3	<---	Clima_laboral	.647
CL4	<---	Clima_laboral	.746
CL5	<---	Clima_laboral	.706
CL6	<---	Clima_laboral	.662
CL7	<---	Clima_laboral	.701
CL11	<---	Clima_laboral	.625
CL12	<---	Clima_laboral	.709
CL13	<---	Clima_laboral	.703
CL14	<---	Clima_laboral	.672
CL15	<---	Clima_laboral	.665
CL16	<---	Clima_laboral	.786
CL17	<---	Clima_laboral	.727
CL18	<---	Clima_laboral	.672
CL19	<---	Clima_laboral	.756
CG1	<---	Competencias_genéricas	.736
CG2	<---	Competencias_genéricas	.728
CG3	<---	Competencias_genéricas	.690
CG4	<---	Competencias_genéricas	.640
CG5	<---	Competencias_genéricas	.719
CG6	<---	Competencias_genéricas	.710
CG7	<---	Competencias_genéricas	.601
CG8	<---	Competencias_genéricas	.582
CG9	<---	Competencias_genéricas	.701

			Estimate
CG10	<---	Competencias_genéricas	.709
CG12	<---	Competencias_genéricas	.670
CG13	<---	Competencias_genéricas	.705
CG14	<---	Competencias_genéricas	.677
CG15	<---	Competencias_genéricas	.781
CG16	<---	Competencias_genéricas	.764
CG17	<---	Competencias_genéricas	.660
CG18	<---	Competencias_genéricas	.743
CG19	<---	Competencias_genéricas	.703
CG24	<---	Competencias_genéricas	.653
CG25	<---	Competencias_genéricas	.747
CG26	<---	Competencias_genéricas	.740
CG27	<---	Competencias_genéricas	.784
DL1	<---	Desempeño_laboral	.738
DL3	<---	Desempeño_laboral	.757
DL4	<---	Desempeño_laboral	.755
DL5	<---	Desempeño_laboral	.698
DL7	<---	Desempeño_laboral	.691
DL9	<---	Desempeño_laboral	.759
DL10	<---	Desempeño_laboral	.754
DL11	<---	Desempeño_laboral	.754
DL12	<---	Desempeño_laboral	.704
DL14	<---	Desempeño_laboral	.756
DL15	<---	Desempeño_laboral	.750
DL17	<---	Desempeño_laboral	.730
CO1	<---	Compromiso_laboral	.862
CO2	<---	Compromiso_laboral	.689
CO3	<---	Compromiso_laboral	.792
CO4	<---	Compromiso_laboral	.840
CO5	<---	Compromiso_laboral	.716
CO7	<---	Compromiso_laboral	.741
CO8	<---	Compromiso_laboral	.749
CO9	<---	Compromiso_laboral	.787
CO10	<---	Compromiso_laboral	.656
CO12	<---	Compromiso_laboral	.601
CO14	<---	Compromiso_laboral	.597
CO15	<---	Compromiso_laboral	.777
CO19	<---	Compromiso_laboral	.448
CO6	<---	Compromiso_laboral	.768

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.305
Clima_laboral	<-->	Competencias_genéricas	.530
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_genéricas	.488
e3	<-->	e8	.150
e3	<-->	e13	.372
e3	<-->	e14	-.137

			Estimate
e3	<-->	e15	-.173
e3	<-->	e18	-.152
e3	<-->	e23	-.113
e6	<-->	e7	.147
e6	<-->	e11	-.135
e6	<-->	e13	.218
e7	<-->	e17	-.207
e7	<-->	e24	-.174
e8	<-->	e18	.303
e8	<-->	e19	.305
e8	<-->	e21	-.099
e8	<-->	e22	-.146
e11	<-->	e10	.210
e16	<-->	e10	.165
e18	<-->	e10	-.126
e11	<-->	e12	.198
e11	<-->	e14	-.299
e11	<-->	e17	.164
e11	<-->	e18	-.172
e11	<-->	e20	-.309
e11	<-->	e23	-.217
e11	<-->	e24	-.126
e12	<-->	e13	.208
e12	<-->	e24	-.122
e13	<-->	e18	-.139
e13	<-->	e19	-.159
e14	<-->	e18	.251
e16	<-->	e17	.101
e17	<-->	e20	-.168
e17	<-->	e21	-.190
e17	<-->	e23	-.157
e18	<-->	e19	.342
e20	<-->	e21	.141
e20	<-->	e23	.175
e21	<-->	e22	.162
e21	<-->	e23	.270
e22	<-->	e23	.250
e22	<-->	e24	.205
e23	<-->	e24	.284
e3	<-->	e6	.144
e3	<-->	e10	-.096
e3	<-->	e11	.044
e3	<-->	e16	.028
e3	<-->	e19	-.132
e6	<-->	e8	-.017
e6	<-->	e17	-.072
e7	<-->	e8	.130
e7	<-->	e10	-.079

			Estimate
e7	<-->	e13	-.122
e7	<-->	e14	-.085
e7	<-->	e20	.083
e7	<-->	e22	.079
e7	<-->	e23	-.084
e8	<-->	e10	.068
e8	<-->	e14	.130
e8	<-->	e15	-.090
e8	<-->	e17	-.057
e12	<-->	e10	.128
e11	<-->	e15	-.146
e11	<-->	e16	.007
e11	<-->	e21	-.163
e12	<-->	e15	.074
e12	<-->	e16	-.060
e12	<-->	e18	-.083
e12	<-->	e20	-.045
e13	<-->	e16	.053
e13	<-->	e24	.103
e14	<-->	e17	-.110
e15	<-->	e17	.058
e15	<-->	e19	.064
e15	<-->	e20	-.053
e15	<-->	e21	.093
e15	<-->	e22	-.097
e16	<-->	e18	.089
e16	<-->	e22	-.110
e16	<-->	e24	-.088
e17	<-->	e24	.132
e18	<-->	e20	.084
e18	<-->	e22	.016
e18	<-->	e24	-.058
e19	<-->	e22	-.053
e19	<-->	e23	.112
e19	<-->	e24	.125
e15	<-->	e10	-.077
e11	<-->	e19	-.079
e16	<-->	e19	.085
e21	<-->	e24	.070
e25	<-->	e27	.415
e25	<-->	e28	.200
e25	<-->	e30	.037
e25	<-->	e31	.059
e25	<-->	e35	-.134
e25	<-->	e37	-.137
e25	<-->	e38	-.144
e25	<-->	e39	-.160
e25	<-->	e40	.074

			Estimate
e25	<-->	e42	-.237
e25	<-->	e43	-.192
e27	<-->	e28	.217
e27	<-->	e30	.163
e27	<-->	e31	.168
e27	<-->	e35	-.166
e27	<-->	e36	-.087
e27	<-->	e37	-.250
e27	<-->	e38	-.058
e27	<-->	e39	-.208
e27	<-->	e42	-.139
e27	<-->	e43	-.111
e28	<-->	e29	.185
e28	<-->	e35	-.073
e28	<-->	e37	-.086
e28	<-->	e39	-.048
e29	<-->	e30	.028
e29	<-->	e35	-.078
e29	<-->	e36	-.080
e29	<-->	e39	-.168
e29	<-->	e40	-.196
e29	<-->	e41	-.202
e29	<-->	e42	.089
e29	<-->	e43	-.133
e30	<-->	e31	.257
e30	<-->	e35	-.160
e30	<-->	e36	-.142
e30	<-->	e37	-.115
e30	<-->	e38	-.114
e30	<-->	e39	-.058
e31	<-->	e35	-.087
e31	<-->	e36	-.105
e31	<-->	e40	-.036
e35	<-->	e36	.305
e35	<-->	e37	.205
e35	<-->	e38	.163
e35	<-->	e39	.282
e35	<-->	e40	.199
e35	<-->	e41	.080
e36	<-->	e37	.511
e36	<-->	e38	.146
e36	<-->	e39	.153
e36	<-->	e40	.104
e36	<-->	e42	-.180
e36	<-->	e43	-.014
e37	<-->	e38	.189
e37	<-->	e39	.067
e37	<-->	e42	-.134

			Estimate
e38	<-->	e40	.136
e38	<-->	e43	-.107
e39	<-->	e40	.271
e39	<-->	e43	.150
e40	<-->	e41	.316
e41	<-->	e42	-.115
e42	<-->	e43	.309
e45	<-->	e46	.364
e45	<-->	e47	.215
e45	<-->	e48	.190
e45	<-->	e50	.092
e45	<-->	e51	.067
e45	<-->	e52	.100
e45	<-->	e53	.094
e45	<-->	e58	.010
e45	<-->	e60	.035
e45	<-->	e62	-.176
e45	<-->	e63	-.212
e45	<-->	e68	-.097
e46	<-->	e47	.160
e46	<-->	e48	.092
e46	<-->	e49	.112
e46	<-->	e50	.038
e46	<-->	e52	-.060
e46	<-->	e60	-.093
e46	<-->	e62	-.082
e46	<-->	e68	-.049
e46	<-->	e69	-.116
e46	<-->	e70	-.096
e47	<-->	e48	.233
e47	<-->	e49	.108
e47	<-->	e59	-.048
e47	<-->	e62	-.057
e48	<-->	e49	.216
e48	<-->	e51	.060
e48	<-->	e54	.152
e48	<-->	e56	.115
e48	<-->	e58	-.100
e48	<-->	e59	-.147
e48	<-->	e62	-.055
e48	<-->	e63	-.080
e48	<-->	e68	-.051
e49	<-->	e50	.103
e49	<-->	e51	.054
e49	<-->	e53	-.150
e49	<-->	e56	-.198
e49	<-->	e57	-.186
e49	<-->	e59	-.149

			Estimate
e49	<-->	e60	-.208
e49	<-->	e61	.119
e49	<-->	e62	-.088
e49	<-->	e63	-.124
e49	<-->	e69	-.119
e49	<-->	e70	.103
e50	<-->	e51	.419
e50	<-->	e52	.161
e50	<-->	e56	.047
e50	<-->	e59	-.112
e50	<-->	e60	-.100
e50	<-->	e68	-.181
e50	<-->	e69	-.219
e50	<-->	e70	-.136
e50	<-->	e71	-.113
e51	<-->	e52	.143
e51	<-->	e53	.101
e51	<-->	e60	-.063
e51	<-->	e61	-.063
e51	<-->	e68	-.172
e51	<-->	e69	-.180
e51	<-->	e70	-.208
e51	<-->	e71	-.063
e52	<-->	e53	.235
e52	<-->	e54	.086
e52	<-->	e57	.181
e52	<-->	e60	-.103
e52	<-->	e62	.191
e52	<-->	e68	.001
e52	<-->	e70	-.033
e53	<-->	e54	.304
e53	<-->	e56	.199
e53	<-->	e59	.105
e53	<-->	e61	-.141
e53	<-->	e63	-.092
e53	<-->	e69	.103
e53	<-->	e70	-.133
e53	<-->	e71	-.066
e54	<-->	e59	-.027
e54	<-->	e63	-.122
e56	<-->	e57	.076
e56	<-->	e58	.043
e56	<-->	e59	.100
e56	<-->	e60	.082
e56	<-->	e62	.092
e56	<-->	e68	-.061
e56	<-->	e70	-.111
e57	<-->	e59	.070

			Estimate
e57	<-->	e60	.062
e57	<-->	e62	.071
e57	<-->	e68	.217
e57	<-->	e71	-.101
e58	<-->	e59	.326
e58	<-->	e60	.137
e58	<-->	e62	.101
e58	<-->	e63	.078
e58	<-->	e68	-.064
e58	<-->	e70	-.230
e58	<-->	e71	-.126
e59	<-->	e60	.534
e59	<-->	e68	-.053
e59	<-->	e70	-.131
e59	<-->	e71	-.112
e60	<-->	e61	.108
e60	<-->	e63	-.090
e60	<-->	e70	-.109
e60	<-->	e71	-.094
e61	<-->	e62	.231
e61	<-->	e63	.107
e61	<-->	e69	-.140
e62	<-->	e63	.135
e62	<-->	e68	.165
e62	<-->	e70	-.068
e63	<-->	e69	.153
e63	<-->	e70	-.132
e68	<-->	e69	.371
e68	<-->	e70	.337
e68	<-->	e71	.169
e69	<-->	e70	.155
e69	<-->	e71	.260
e70	<-->	e71	.393
e48	<-->	e71	.131
e52	<-->	e71	-.132
e54	<-->	e58	-.064
e57	<-->	e63	.080
e72	<-->	e74	.138
e72	<-->	e80	-.086
e72	<-->	e81	-.106
e72	<-->	e82	-.145
e72	<-->	e85	-.156
e72	<-->	e88	.153
e74	<-->	e75	.280
e74	<-->	e78	.110
e74	<-->	e80	-.100
e74	<-->	e81	-.233
e74	<-->	e85	-.073

			Estimate
e75	<-->	e76	.119
e75	<-->	e81	-.240
e75	<-->	e85	-.146
e76	<-->	e80	.104
e78	<-->	e82	.044
e78	<-->	e86	.086
e78	<-->	e88	-.195
e80	<-->	e81	.224
e80	<-->	e86	-.064
e81	<-->	e82	.307
e81	<-->	e88	-.118
e82	<-->	e88	-.142
e83	<-->	e86	-.094
e83	<-->	e88	.170
e85	<-->	e86	.429
e86	<-->	e88	.174
e76	<-->	e78	-.071
e89	<-->	e90	.327
e89	<-->	e93	.176
e89	<-->	e94	.188
e89	<-->	e96	-.032
e89	<-->	e97	-.041
e89	<-->	e98	.047
e89	<-->	e100	-.119
e90	<-->	e91	.116
e90	<-->	e94	.088
e90	<-->	e95	-.060
e90	<-->	e96	-.119
e90	<-->	e98	.210
e90	<-->	e103	-.212
e90	<-->	e107	-.157
e91	<-->	e92	.337
e91	<-->	e94	-.151
e91	<-->	e96	-.096
e91	<-->	e98	-.026
e91	<-->	e102	-.202
e91	<-->	e103	-.177
e91	<-->	e107	-.082
e92	<-->	e93	.197
e92	<-->	e97	.009
e92	<-->	e98	.034
e92	<-->	e100	-.073
e92	<-->	e102	-.150
e92	<-->	e103	-.130
e93	<-->	e95	.346
e93	<-->	e96	-.078
e93	<-->	e97	-.174
e93	<-->	e98	-.121

			Estimate
e93	<-->	e100	-.218
e93	<-->	e102	-.242
e93	<-->	e103	.261
e93	<-->	e107	.108
e94	<-->	e100	.085
e94	<-->	e103	-.187
e94	<-->	e107	-.122
e95	<-->	e96	-.059
e95	<-->	e97	-.115
e95	<-->	e98	-.102
e95	<-->	e102	-.130
e95	<-->	e103	.287
e95	<-->	e107	.076
e96	<-->	e97	.635
e96	<-->	e98	.318
e96	<-->	e100	.212
e97	<-->	e98	.406
e97	<-->	e100	.178
e97	<-->	e103	-.098
e98	<-->	e100	.238
e98	<-->	e102	.137
e98	<-->	e103	-.088
e98	<-->	e107	.159
e100	<-->	e102	.244
e100	<-->	e103	-.152
e100	<-->	e107	-.136
e102	<-->	e107	-.103
e103	<-->	e107	.180

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Compromiso_laboral	.617
Desempeño_laboral	.361
CO19	.201
CO15	.604
CO14	.356
CO12	.362
CO10	.431
CO9	.620
CO8	.561
CO7	.550
CO6	.589
CO5	.513
CO4	.706
CO3	.627
CO2	.475
CO1	.743
DL17	.533

	Estimate
DL15	.562
DL14	.571
DL12	.495
DL11	.569
DL10	.568
DL9	.576
DL7	.478
DL5	.487
DL4	.570
DL3	.574
DL1	.545
CG27	.615
CG26	.548
CG25	.559
CG24	.427
CG19	.494
CG18	.552
CG17	.435
CG16	.583
CG15	.609
CG14	.458
CG13	.497
CG12	.449
CG10	.503
CG9	.492
CG8	.338
CG7	.361
CG6	.504
CG5	.517
CG4	.409
CG3	.475
CG2	.530
CG1	.541
CL19	.571
CL18	.451
CL17	.529
CL16	.617
CL15	.443
CL14	.452
CL13	.495
CL12	.502
CL11	.391
CL7	.491
CL6	.438
CL5	.499
CL4	.556
CL3	.419
CL1	.511

	Estimate
IE24	.297
IE23	.319
IE22	.371
IE21	.314
IE20	.329
IE19	.317
IE18	.468
IE17	.340
IE16	.285
IE15	.294
IE14	.305
IE13	.288
IE12	.319
IE11	.531
IE10	.403
IE8	.374
IE7	.366
IE6	.231
IE3	.265

AJUSTE DEL MODELO CONFIRMATORIO CON -5 INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	538	4352.761	2865	.000	1.519
Saturated model	3403	.000	0		
Independence model	82	14988.922	3321	.000	4.513

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.097	.692	.634	.583
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.359	.104	.081	.101

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.710	.663	.877	.852	.872
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.863	.612	.753

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1487.761	1313.886	1669.525
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	11667.922	11291.525	12051.096

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	21.337	7.293	6.441	8.184
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	73.475	57.196	55.351	59.074

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.050	.047	.053	.400
Independence model	.131	.129	.133	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	5428.761	6166.844	7216.541	7754.541
Saturated model	6806.000	11474.579	18114.203	21517.203
Independence model	15152.922	15265.417	15425.408	15507.408

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	26.612	25.759	27.503	30.230
Saturated model	33.363	33.363	33.363	56.248
Independence model	74.279	72.434	76.157	74.830

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	141	143
Independence model	48	48

MODELO CONFIRMATORIO CON REDUCCIÓN GRADUAL DE INDICADORES

(CON -10 INDICADORES JERARQUIZADOS)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Compromiso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.146	.091	1.592	.111	
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.387	.070	5.502	***	
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.732	.132	5.556	***	
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.410	.057	7.167	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.106	.149	7.406	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.989	.143	6.896	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.907	.125	7.271	***	
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.806	.124	6.480	***	
IE14	<---	Inteligencia_emocional	1.128	.182	6.206	***	
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.961	.156	6.155	***	
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.954	.158	6.041	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.051	.143	7.367	***	
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.911	.139	6.543	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.880	.128	6.903	***	
IE21	<---	Inteligencia_emocional	1.138	.172	6.632	***	
IE22	<---	Inteligencia_emocional	1.039	.142	7.339	***	
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.924	.155	5.967	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL4	<---	Clima_laboral	1.016	.095	10.735	***	
CL5	<---	Clima_laboral	.807	.093	8.708	***	
CL7	<---	Clima_laboral	1.223	.127	9.651	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.982	.110	8.908	***	
CL13	<---	Clima_laboral	1.063	.122	8.712	***	
CL14	<---	Clima_laboral	1.003	.123	8.181	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.190	.113	10.522	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.127	.120	9.404	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.957	.105	9.139	***	
CG1	<---	Competencias_genéricas	1.000				
CG2	<---	Competencias_genéricas	.997	.078	12.818	***	
CG3	<---	Competencias_genéricas	.948	.086	10.960	***	
CG5	<---	Competencias_genéricas	1.036	.103	10.025	***	
CG6	<---	Competencias_genéricas	.963	.093	10.394	***	
CG9	<---	Competencias_genéricas	1.168	.113	10.314	***	
CG10	<---	Competencias_genéricas	1.097	.109	10.107	***	
CG13	<---	Competencias_genéricas	1.093	.111	9.869	***	
CG14	<---	Competencias_genéricas	1.140	.119	9.581	***	
CG15	<---	Competencias_genéricas	1.091	.099	11.019	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CG16	<---	Competencias_genéricas	1.069	.098	10.958	***	
CG18	<---	Competencias_genéricas	1.038	.107	9.718	***	
CG19	<---	Competencias_genéricas	1.107	.123	9.031	***	
CG24	<---	Competencias_genéricas	1.135	.129	8.785	***	
CG25	<---	Competencias_genéricas	1.191	.113	10.529	***	
CG26	<---	Competencias_genéricas	.964	.095	10.135	***	
CG27	<---	Competencias_genéricas	1.060	.096	11.091	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	.948	.098	9.624	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	.990	.099	10.024	***	
DL9	<---	Desempeño_laboral	1.003	.100	10.009	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.049	.114	9.242	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	1.016	.097	10.450	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	1.043	.078	13.455	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	1.000				
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.058	.081	13.109	***	
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.147	.080	14.320	***	
CO7	<---	Compromiso_laboral	.455	.055	8.207	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.375	.112	12.320	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.397	.103	13.502	***	
CO19	<---	Compromiso_laboral	.300	.097	3.111	.002	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.265	.086	14.784	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Compromiso_laboral	<---	Competencias_genéricas	.113
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.407
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.440
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.568
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.609
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.621
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.633
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.701
IE12	<---	Inteligencia_emocional	.562
IE14	<---	Inteligencia_emocional	.549
IE15	<---	Inteligencia_emocional	.549
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.582
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.686
IE19	<---	Inteligencia_emocional	.564
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.581
IE21	<---	Inteligencia_emocional	.588
IE22	<---	Inteligencia_emocional	.623
IE24	<---	Inteligencia_emocional	.561
CL1	<---	Clima_laboral	.718
CL4	<---	Clima_laboral	.742
CL5	<---	Clima_laboral	.695
CL7	<---	Clima_laboral	.705
CL12	<---	Clima_laboral	.702

			Estimate
CL13	<---	Clima_laboral	.703
CL14	<---	Clima_laboral	.666
CL16	<---	Clima_laboral	.785
CL17	<---	Clima_laboral	.726
CL19	<---	Clima_laboral	.757
CG1	<---	Competencias_genéricas	.736
CG2	<---	Competencias_genéricas	.723
CG3	<---	Competencias_genéricas	.687
CG5	<---	Competencias_genéricas	.725
CG6	<---	Competencias_genéricas	.712
CG9	<---	Competencias_genéricas	.705
CG10	<---	Competencias_genéricas	.710
CG13	<---	Competencias_genéricas	.701
CG14	<---	Competencias_genéricas	.677
CG15	<---	Competencias_genéricas	.790
CG16	<---	Competencias_genéricas	.771
CG18	<---	Competencias_genéricas	.742
CG19	<---	Competencias_genéricas	.703
CG24	<---	Competencias_genéricas	.655
CG25	<---	Competencias_genéricas	.747
CG26	<---	Competencias_genéricas	.737
CG27	<---	Competencias_genéricas	.787
DL3	<---	Desempeño_laboral	.742
DL4	<---	Desempeño_laboral	.750
DL9	<---	Desempeño_laboral	.753
DL10	<---	Desempeño_laboral	.728
DL11	<---	Desempeño_laboral	.758
DL14	<---	Desempeño_laboral	.762
DL15	<---	Desempeño_laboral	.761
CO1	<---	Compromiso_laboral	.871
CO3	<---	Compromiso_laboral	.792
CO4	<---	Compromiso_laboral	.835
CO7	<---	Compromiso_laboral	.485
CO8	<---	Compromiso_laboral	.750
CO9	<---	Compromiso_laboral	.796
CO19	<---	Compromiso_laboral	.214
CO6	<---	Compromiso_laboral	.788

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.319
Clima_laboral	<-->	Competencias_genéricas	.531
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_genéricas	.485
e7	<-->	e17	-.226
e7	<-->	e24	-.192
e8	<-->	e18	.285
e8	<-->	e19	.288
e8	<-->	e21	-.156

			Estimate
e8	<-->	e22	-.185
e11	<-->	e10	.235
e18	<-->	e10	-.128
e11	<-->	e12	.220
e11	<-->	e14	-.273
e11	<-->	e17	.186
e11	<-->	e18	-.151
e11	<-->	e20	-.293
e11	<-->	e24	-.117
e12	<-->	e24	-.130
e14	<-->	e18	.249
e17	<-->	e20	-.183
e17	<-->	e21	-.225
e18	<-->	e19	.339
e20	<-->	e21	.122
e21	<-->	e22	.127
e22	<-->	e24	.170
e7	<-->	e8	.112
e7	<-->	e10	-.085
e7	<-->	e14	-.080
e7	<-->	e20	.094
e7	<-->	e22	.065
e8	<-->	e10	.048
e8	<-->	e14	.127
e8	<-->	e15	-.101
e8	<-->	e17	-.063
e12	<-->	e10	.129
e11	<-->	e15	-.116
e11	<-->	e21	-.172
e12	<-->	e15	.064
e12	<-->	e18	-.082
e12	<-->	e20	-.049
e14	<-->	e17	-.116
e15	<-->	e17	.069
e15	<-->	e19	.058
e15	<-->	e20	-.076
e15	<-->	e21	.061
e15	<-->	e22	-.128
e17	<-->	e24	.123
e18	<-->	e20	.087
e18	<-->	e22	.007
e18	<-->	e24	-.063
e19	<-->	e22	-.056
e19	<-->	e24	.131
e15	<-->	e10	-.081
e11	<-->	e19	-.062
e21	<-->	e24	.014
e25	<-->	e28	.194

			Estimate
e25	<-->	e31	.052
e25	<-->	e37	-.149
e25	<-->	e38	-.142
e25	<-->	e40	.086
e25	<-->	e43	-.200
e28	<-->	e29	.216
e28	<-->	e37	-.094
e29	<-->	e36	-.063
e29	<-->	e40	-.182
e29	<-->	e41	-.180
e29	<-->	e43	-.114
e31	<-->	e36	-.097
e31	<-->	e40	-.047
e36	<-->	e37	.517
e36	<-->	e38	.176
e36	<-->	e40	.120
e36	<-->	e43	.000
e37	<-->	e38	.202
e38	<-->	e40	.161
e38	<-->	e43	-.091
e40	<-->	e41	.314
e45	<-->	e46	.369
e45	<-->	e47	.214
e45	<-->	e50	.088
e45	<-->	e53	.084
e45	<-->	e58	.017
e45	<-->	e60	.034
e45	<-->	e62	-.184
e45	<-->	e63	-.216
e45	<-->	e68	-.101
e46	<-->	e47	.170
e46	<-->	e49	.107
e46	<-->	e50	.060
e46	<-->	e60	-.096
e46	<-->	e62	-.083
e46	<-->	e68	-.059
e46	<-->	e69	-.115
e46	<-->	e70	-.097
e47	<-->	e49	.098
e47	<-->	e59	-.053
e47	<-->	e62	-.067
e49	<-->	e50	.079
e49	<-->	e53	-.168
e49	<-->	e57	-.187
e49	<-->	e59	-.181
e49	<-->	e60	-.228
e49	<-->	e62	-.104
e49	<-->	e63	-.133

			Estimate
e49	<-->	e69	-.113
e49	<-->	e70	.103
e50	<-->	e59	-.147
e50	<-->	e60	-.134
e50	<-->	e68	-.190
e50	<-->	e69	-.216
e50	<-->	e70	-.147
e50	<-->	e71	-.125
e53	<-->	e54	.283
e53	<-->	e59	.104
e53	<-->	e63	-.097
e53	<-->	e69	.098
e53	<-->	e70	-.140
e53	<-->	e71	-.087
e54	<-->	e59	-.047
e54	<-->	e63	-.120
e57	<-->	e59	.073
e57	<-->	e60	.070
e57	<-->	e62	.086
e57	<-->	e68	.212
e57	<-->	e71	-.103
e58	<-->	e59	.315
e58	<-->	e60	.114
e58	<-->	e62	.110
e58	<-->	e63	.080
e58	<-->	e68	-.070
e58	<-->	e70	-.227
e58	<-->	e71	-.134
e59	<-->	e60	.508
e59	<-->	e68	-.060
e59	<-->	e70	-.138
e59	<-->	e71	-.143
e60	<-->	e63	-.097
e60	<-->	e70	-.108
e60	<-->	e71	-.109
e62	<-->	e63	.135
e62	<-->	e68	.161
e62	<-->	e70	-.061
e63	<-->	e69	.156
e63	<-->	e70	-.121
e68	<-->	e69	.372
e68	<-->	e70	.339
e68	<-->	e71	.167
e69	<-->	e70	.160
e69	<-->	e71	.254
e70	<-->	e71	.395
e54	<-->	e58	-.066
e57	<-->	e63	.088

			Estimate
e74	<-->	e75	.309
e74	<-->	e80	-.058
e74	<-->	e81	-.155
e74	<-->	e85	-.052
e75	<-->	e81	-.177
e75	<-->	e85	-.151
e80	<-->	e81	.269
e80	<-->	e86	-.072
e81	<-->	e82	.338
e85	<-->	e86	.419
e89	<-->	e94	.162
e89	<-->	e96	-.038
e89	<-->	e97	-.044
e91	<-->	e92	.342
e91	<-->	e94	-.181
e91	<-->	e96	-.105
e91	<-->	e103	.036
e91	<-->	e107	-.041
e92	<-->	e97	.009
e92	<-->	e103	.034
e94	<-->	e103	-.061
e94	<-->	e107	-.095
e95	<-->	e96	-.055
e95	<-->	e97	-.095
e95	<-->	e103	.555
e95	<-->	e107	.210
e96	<-->	e97	.631
e97	<-->	e103	-.034
e103	<-->	e107	.336

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Compromiso_laboral	.584
Desempeño_laboral	.323
CO19	.046
CO15	.000
CO9	.634
CO8	.563
CO7	.236
CO6	.621
CO4	.698
CO3	.627
CO1	.759
DL15	.580
DL14	.581
DL11	.574
DL10	.530
DL9	.566

	Estimate
DL4	.563
DL3	.551
CG27	.620
CG26	.543
CG25	.559
CG24	.429
CG19	.494
CG18	.550
CG16	.594
CG15	.625
CG14	.458
CG13	.491
CG10	.504
CG9	.497
CG6	.507
CG5	.526
CG3	.472
CG2	.523
CG1	.542
CL19	.573
CL17	.528
CL16	.616
CL14	.444
CL13	.494
CL12	.492
CL7	.497
CL5	.483
CL4	.551
CL1	.516
IE24	.315
IE22	.388
IE21	.346
IE20	.338
IE19	.318
IE18	.471
IE17	.338
IE15	.301
IE14	.301
IE12	.316
IE11	.492
IE10	.401
IE8	.385
IE7	.371

AJUSTE DEL MODELO CONFIRMATORIO CON -10 INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	298	2247.377	1355	.000	1.659
Saturated model	1653	.000	0		
Independence model	57	9281.971	1596	.000	5.816

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.117	.748	.693	.613
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.344	.133	.102	.128

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.758	.715	.887	.863	.884
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.849	.643	.750
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	892.377	765.931	1026.684
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	7685.971	7386.303	7992.304

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	11.017	4.374	3.755	5.033
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	45.500	37.676	36.207	39.178

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.057	.053	.061	.004
Independence model	.154	.151	.157	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2843.377	3080.144	3833.634	4131.634
Saturated model	3306.000	4619.342	8798.935	10451.935
Independence model	9395.971	9441.258	9585.382	9642.382

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	13.938	13.318	14.596	15.099
Saturated model	16.206	16.206	16.206	22.644
Independence model	46.059	44.590	47.560	46.281

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	131	135
Independence model	38	39

APÉNDICE K

EVALUACIÓN CON INDICADORES JERARQUIZADOS

MODELO CONFIRMATORIO CON 7 INDICADORES JERARQUIZADOS

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Compro-miso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.828	.187	4.436	***	
Compro-miso_laboral	<---	Clima_laboral	.394	.065	6.091	***	
Compro-miso_laboral	<---	Competencias_labora-les_genéricas	.239	.092	2.605	.009	
Desem-peño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.414	.061	6.820	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.172	.233	5.035	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.412	.258	5.463	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.325	.230	5.763	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.474	.260	5.673	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.321	.229	5.757	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.304	.237	5.494	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL13	<---	Clima_laboral	.934	.113	8.295	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.866	.103	8.422	***	
CL17	<---	Clima_laboral	.990	.111	8.925	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.895	.098	9.173	***	
CL4	<---	Clima_laboral	.929	.087	10.665	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.056	.111	9.554	***	
CG1	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.000				
CG26	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.042	.117	8.874	***	
CG18	<---	Competencias_labora-les_genéricas	.989	.111	8.909	***	
CG25	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.163	.126	9.207	***	
CG16	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.178	.120	9.811	***	
CG15	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.157	.123	9.426	***	
CG27	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.115	.117	9.500	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.148	.076	15.148	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.334	.097	13.694	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.099	.081	13.509	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.331	.107	12.488	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.909	.070	12.926	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.210	.083	14.621	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.000				

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DL9	<---	Desempeño_laboral	.957	.087	10.982	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	.890	.101	8.784	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	.946	.107	8.833	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	.975	.083	11.755	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	.960	.104	9.214	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	.990	.108	9.207	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.378
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.447
Compromiso_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.180
Desempeño_laboral	<---	Compromiso_laboral	.555
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.508
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.551
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.607
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.619
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.726
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.663
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.769
CL1	<---	Clima_laboral	.785
CL13	<---	Clima_laboral	.674
CL12	<---	Clima_laboral	.674
CL17	<---	Clima_laboral	.697
CL19	<---	Clima_laboral	.773
CL4	<---	Clima_laboral	.741
CL16	<---	Clima_laboral	.761
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	.722
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.785
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	.695
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	.716
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	.833
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	.821
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	.814
CO1	<---	Compromiso_laboral	.883
CO4	<---	Compromiso_laboral	.838
CO9	<---	Compromiso_laboral	.779
CO3	<---	Compromiso_laboral	.825
CO8	<---	Compromiso_laboral	.737
CO18	<---	Compromiso_laboral	.766
CO6	<---	Compromiso_laboral	.779
DL10	<---	Desempeño_laboral	.726
DL9	<---	Desempeño_laboral	.751
DL3	<---	Desempeño_laboral	.729
DL4	<---	Desempeño_laboral	.750
DL11	<---	Desempeño_laboral	.761
DL15	<---	Desempeño_laboral	.764
DL14	<---	Desempeño_laboral	.757

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_laborales_genéricas	.435
Clima_laboral	<-->	Competencias_laborales_genéricas	.456
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.256
e1	<-->	e6	.164
e1	<-->	e7	-.308
e2	<-->	e4	-.181
e2	<-->	e7	.170
e3	<-->	e6	.296
e5	<-->	e6	-.217
e5	<-->	e7	.033
e6	<-->	e7	-.211
e8	<-->	e9	-.217
e8	<-->	e13	.076
e9	<-->	e10	.559
e10	<-->	e11	.029
e11	<-->	e14	.369
e15	<-->	e16	-.103
e15	<-->	e21	-.056
e16	<-->	e18	.122
e20	<-->	e21	-.301
e22	<-->	e28	.135
e23	<-->	e25	.294
e24	<-->	e26	.645
e25	<-->	e26	-.106
e25	<-->	e27	.201
e25	<-->	e28	-.256
e29	<-->	e30	.273
e29	<-->	e31	-.123
e29	<-->	e32	-.169
e29	<-->	e33	.340
e30	<-->	e34	-.081
e31	<-->	e32	.320
e32	<-->	e35	-.129
e34	<-->	e35	.420
e4	<-->	e5	-.202
e8	<-->	e12	-.383
e1	<-->	e2	-.077
e1	<-->	e4	.093
e2	<-->	e6	.113
e3	<-->	e4	.128
e8	<-->	e10	-.077
e10	<-->	e13	.092
e10	<-->	e14	.211
e15	<-->	e18	.041
e15	<-->	e19	-.046
e18	<-->	e20	.038
e18	<-->	e21	.260

			Estimate
e22	<-->	e25	-.147
e23	<-->	e27	.153
e27	<-->	e28	-.072
e9	<-->	e14	.141
e16	<-->	e19	-.400
e16	<-->	e20	-.343
e16	<-->	e21	.282
e19	<-->	e20	.405
e19	<-->	e21	-.364

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Compromiso_laboral	.594
Desempeño_laboral	.308
DL14	.572
DL15	.584
DL11	.579
DL4	.562
DL3	.531
DL9	.564
DL10	.526
CO6	.607
CO18	.587
CO8	.543
CO3	.680
CO9	.607
CO4	.703
CO1	.780
CG27	.663
CG15	.674
CG16	.695
CG25	.513
CG18	.483
CG26	.616
CG1	.522
CL16	.579
CL4	.550
CL19	.597
CL17	.485
CL12	.455
CL13	.454
CL1	.616
IE11	.591
IE18	.440
IE10	.527
IE7	.383
IE8	.368
IE17	.303

	Estimate
IE20	.258

AJUSTE DEL MODELO CONFIRMATORIO CON 7 INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	130	787.961	500	.000	1.576
Saturated model	630	.000	0		
Independence model	35	5240.268	595	.000	8.807

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.081	.830	.786	.659
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.372	.189	.141	.178

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.850	.821	.939	.926	.938
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.840	.714	.788
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	287.961	215.594	368.257
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	4645.268	4417.264	4879.804

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.863	1.412	1.057	1.805
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	25.688	22.771	21.653	23.921

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.053	.046	.060	.229
Independence model	.196	.191	.201	.000

AIC

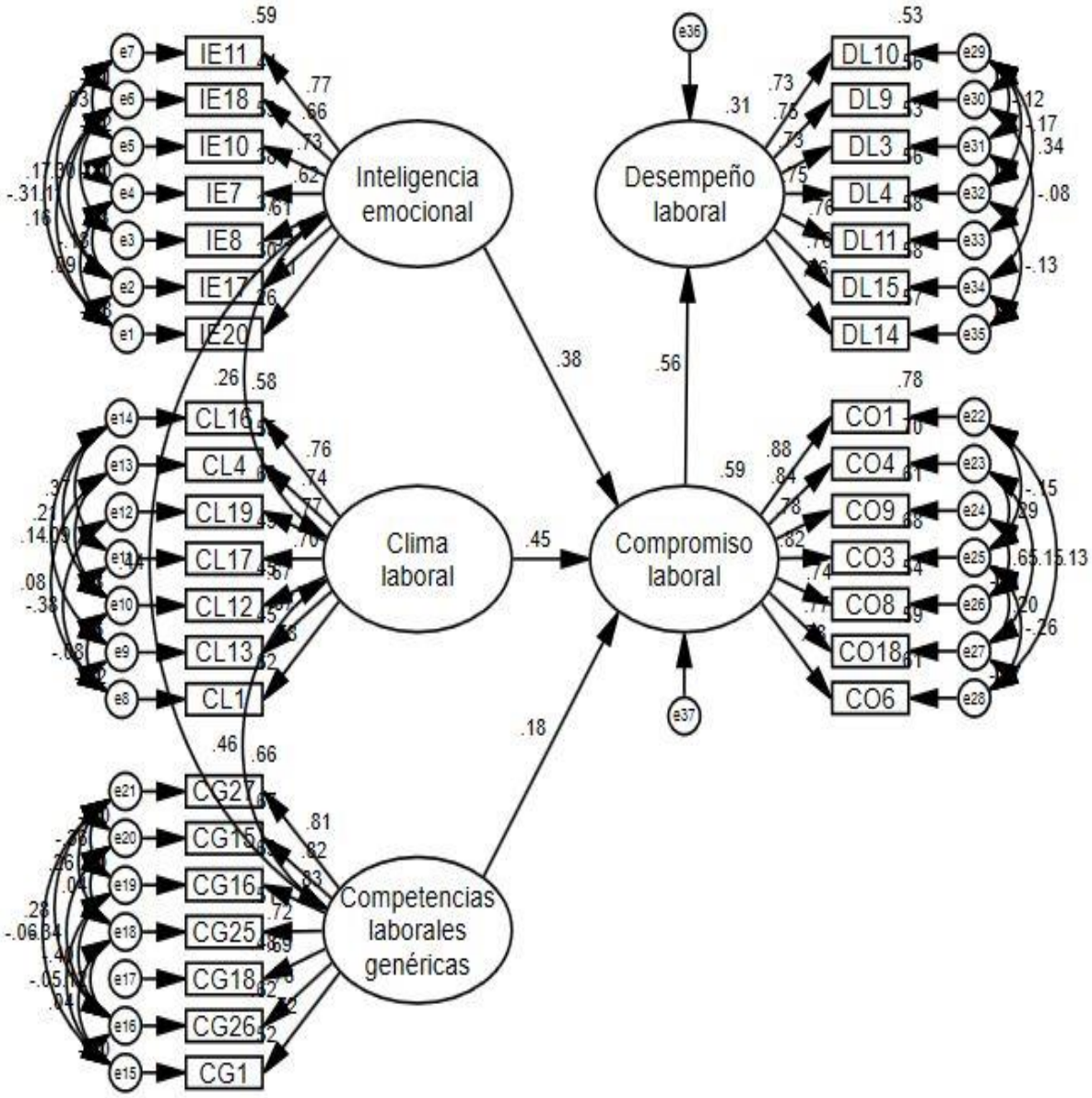
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1047.961	1103.675	1479.952	1609.952
Saturated model	1260.000	1530.000	3353.496	3983.496
Independence model	5310.268	5325.268	5426.573	5461.573

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5.137	4.782	5.531	5.410
Saturated model	6.176	6.176	6.176	7.500
Independence model	26.031	24.913	27.180	26.104

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	144	150
Independence model	26	27



CMINDF=1.576, RMSEA=.053, CFI=.938, NFI=.850, GFI=.830, CMIN=787.961, P=.000, TLI=.926

MODELO ALTERNO PRIMARIO CON 7 INDICADORES JERARQUIZADOS

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Desem-peño_labo-ral	<---	Inteligencia_emocional	.356	.108	3.291	.001	
Desem-peño_labo-ral	<---	Clima_laboral	.120	.046	2.611	.009	
Desem-peño_labo-ral	<---	Competencias_labora-les_genéricas	.569	.085	6.720	***	
Compro-miso_laboral	<---	Desempeño_laboral	.763	.106	7.219	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.111	.217	5.117	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.292	.234	5.520	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.216	.210	5.789	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.374	.240	5.720	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.329	.230	5.788	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.226	.222	5.533	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL13	<---	Clima_laboral	.992	.124	8.004	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.945	.116	8.119	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.094	.128	8.568	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.937	.106	8.819	***	
CL4	<---	Clima_laboral	.977	.094	10.345	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.161	.129	9.011	***	
CG1	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.000				
CG26	<---	Competencias_labora-les_genéricas	.969	.101	9.598	***	
CG18	<---	Competencias_labora-les_genéricas	.930	.097	9.549	***	
CG25	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.131	.115	9.845	***	
CG16	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.032	.100	10.372	***	
CG15	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.031	.100	10.262	***	
CG27	<---	Competencias_labora-les_genéricas	1.085	.103	10.505	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.168	.080	14.511	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.367	.101	13.555	***	
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.109	.087	12.741	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.371	.110	12.521	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO18	<---	Compromiso_laboral	.924	.074	12.448	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.241	.085	14.538	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL9	<---	Desempeño_laboral	.937	.080	11.646	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	.910	.097	9.404	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	.932	.101	9.210	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	.968	.078	12.413	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	.904	.094	9.616	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	.933	.098	9.524	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.230
Desempeño_laboral	<---	Clima_laboral	.170
Desempeño_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.606
Compromiso_laboral	<---	Desempeño_laboral	.580
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.541
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.556
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.591
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.605
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.720
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.710
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.770
CL1	<---	Clima_laboral	.739
CL13	<---	Clima_laboral	.673
CL12	<---	Clima_laboral	.691
CL17	<---	Clima_laboral	.724
CL19	<---	Clima_laboral	.762
CL4	<---	Clima_laboral	.734
CL16	<---	Clima_laboral	.787
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	.768
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.775
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	.694
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	.740
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	.776
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	.777
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	.842
CO1	<---	Compromiso_laboral	.874
CO4	<---	Compromiso_laboral	.844
CO9	<---	Compromiso_laboral	.791
CO3	<---	Compromiso_laboral	.825
CO8	<---	Compromiso_laboral	.752
CO18	<---	Compromiso_laboral	.771
CO6	<---	Compromiso_laboral	.791
DL10	<---	Desempeño_laboral	.732
DL9	<---	Desempeño_laboral	.741
DL3	<---	Desempeño_laboral	.752
DL4	<---	Desempeño_laboral	.745

			Estimate
DL11	<---	Desempeño_laboral	.762
DL15	<---	Desempeño_laboral	.725
DL14	<---	Desempeño_laboral	.718

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_laborales_genéricas	.423
Clima_laboral	<-->	Competencias_laborales_genéricas	.477
Inteligencia_emocional	<-->	Clima_laboral	.250
e1	<-->	e6	.094
e1	<-->	e7	-.366
e2	<-->	e4	-.174
e2	<-->	e7	.166
e3	<-->	e6	.297
e5	<-->	e6	-.302
e5	<-->	e7	.030
e6	<-->	e7	-.309
e8	<-->	e9	-.132
e8	<-->	e13	.173
e9	<-->	e10	.551
e10	<-->	e11	-.009
e11	<-->	e14	.315
e15	<-->	e16	-.184
e15	<-->	e21	-.238
e16	<-->	e18	.112
e20	<-->	e21	-.256
e22	<-->	e28	.122
e23	<-->	e25	.273
e24	<-->	e26	.626
e25	<-->	e26	-.121
e25	<-->	e27	.190
e25	<-->	e28	-.279
e29	<-->	e30	.274
e29	<-->	e31	-.157
e29	<-->	e32	-.182
e29	<-->	e33	.323
e30	<-->	e34	-.043
e31	<-->	e32	.301
e32	<-->	e35	-.090
e34	<-->	e35	.496
e4	<-->	e5	-.181
e8	<-->	e12	-.241
e1	<-->	e2	-.111
e1	<-->	e4	.077
e2	<-->	e6	.062
e3	<-->	e4	.166
e8	<-->	e10	-.042
e10	<-->	e13	.075

			Estimate
e10	<-->	e14	.169
e15	<-->	e18	-.069
e15	<-->	e19	-.025
e18	<-->	e20	.042
e18	<-->	e21	.197
e22	<-->	e25	-.119
e23	<-->	e27	.127
e27	<-->	e28	-.102
e9	<-->	e14	.128
e16	<-->	e19	-.219
e16	<-->	e20	-.202
e16	<-->	e21	.260
e19	<-->	e20	.524
e19	<-->	e21	-.280

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Desempeño_laboral	.685
Compromiso_laboral	.336
DL14	.515
DL15	.526
DL11	.581
DL4	.555
DL3	.565
DL9	.550
DL10	.536
CO6	.626
CO18	.594
CO8	.566
CO3	.680
CO9	.626
CO4	.713
CO1	.764
CG27	.708
CG15	.604
CG16	.603
CG25	.548
CG18	.482
CG26	.601
CG1	.589
CL16	.619
CL4	.539
CL19	.580
CL17	.525
CL12	.478
CL13	.454
CL1	.546
IE11	.592

	Estimate
IE18	.504
IE10	.518
IE7	.366
IE8	.349
IE17	.309
IE20	.293

AJUSTE DEL MODELO ALTERNO PRIMARIO CON 7 INDICADORES

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	130	766.736	500	.000	1.533
Saturated model	630	.000	0		
Independence model	35	5240.268	595	.000	8.807

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.088	.832	.788	.660
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.372	.189	.141	.178

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.854	.826	.944	.932	.943
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.840	.717	.792
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	266.736	195.902	345.523
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	4645.268	4417.264	4879.804

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.759	1.308	.960	1.694
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	25.688	22.771	21.653	23.921

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.051	.044	.058	.390
Independence model	.196	.191	.201	.000

AIC

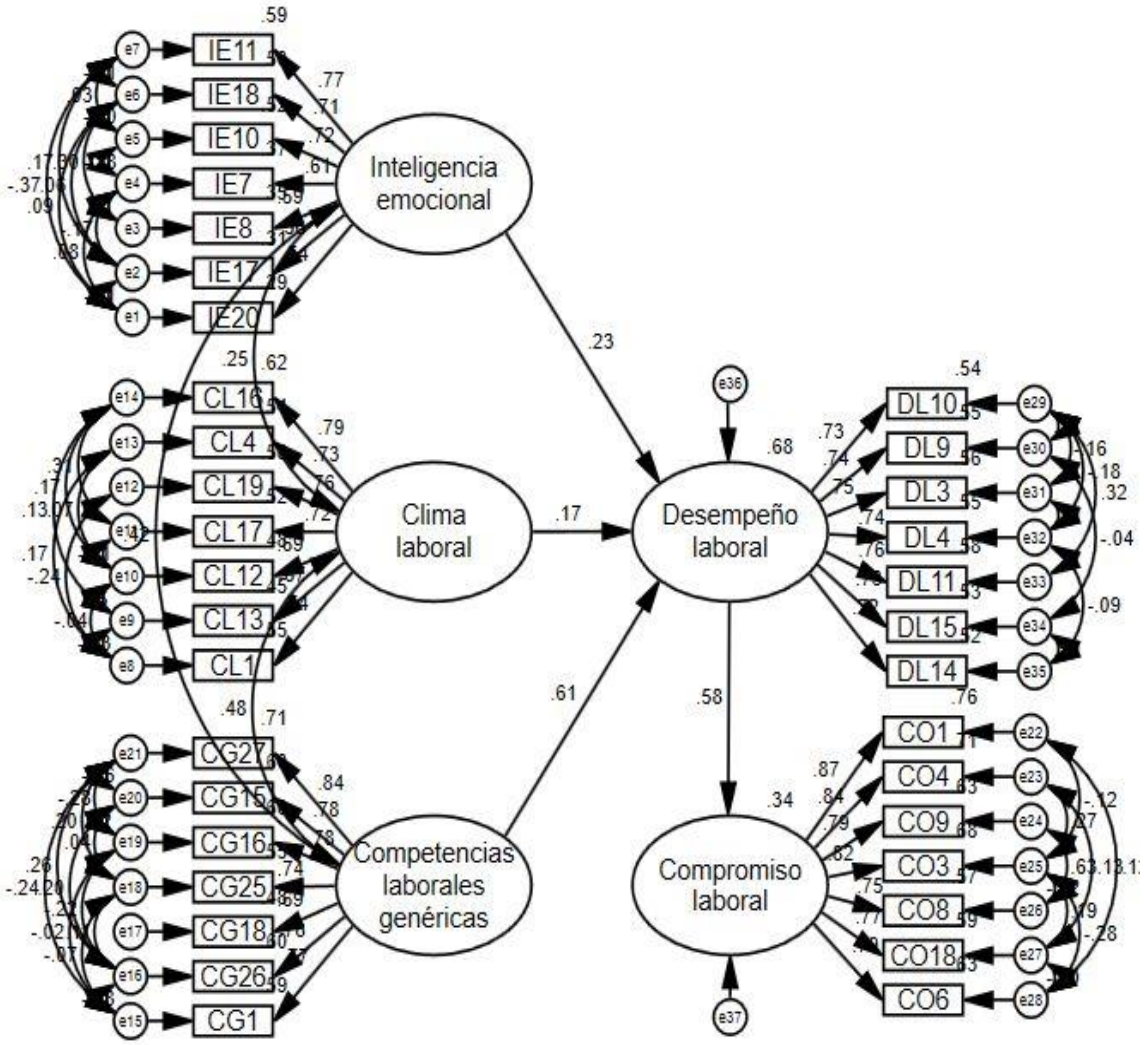
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1026.736	1082.451	1458.728	1588.728
Saturated model	1260.000	1530.000	3353.496	3983.496
Independence model	5310.268	5325.268	5426.573	5461.573

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5.033	4.686	5.419	5.306
Saturated model	6.176	6.176	6.176	7.500
Independence model	26.031	24.913	27.180	26.104

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	148	154
Independence model	26	27



CMINDF=1.533, RMSEA=.051, CFI=.943, NFI=.854, GFI=.832, CMIN=766.736, P=.000, TLI=.932

MODELO ALTERNO SECUNDARIO CON 7 INDICADORES JERARQUIZADOS

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Clima_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.700	.115	6.070	***	
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.333	.121	2.755	.006	
Desempeño_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.664	.088	7.588	***	
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.949	.190	4.988	***	
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.458	.064	7.122	***	
IE20	<---	Inteligencia_emocional	1.000				
IE17	<---	Inteligencia_emocional	1.151	.228	5.046	***	
IE8	<---	Inteligencia_emocional	1.403	.254	5.523	***	
IE7	<---	Inteligencia_emocional	1.327	.226	5.870	***	
IE10	<---	Inteligencia_emocional	1.473	.254	5.794	***	
IE18	<---	Inteligencia_emocional	1.318	.222	5.926	***	
IE11	<---	Inteligencia_emocional	1.292	.232	5.572	***	
CL1	<---	Clima_laboral	1.000				
CL13	<---	Clima_laboral	.939	.113	8.279	***	
CL12	<---	Clima_laboral	.881	.104	8.483	***	
CL17	<---	Clima_laboral	1.014	.112	9.026	***	
CL19	<---	Clima_laboral	.907	.099	9.189	***	
CL4	<---	Clima_laboral	.943	.088	10.724	***	
CL16	<---	Clima_laboral	1.079	.112	9.665	***	
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.000				
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.949	.099	9.620	***	
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	.940	.097	9.705	***	
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.119	.114	9.852	***	
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.024	.098	10.409	***	
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.022	.099	10.323	***	
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	1.062	.101	10.537	***	
CO1	<---	Compromiso_laboral	1.000				
CO4	<---	Compromiso_laboral	1.163	.078	15.006	***	
CO9	<---	Compromiso_laboral	1.344	.099	13.583	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CO3	<---	Compromiso_laboral	1.131	.085	13.351	***	
CO8	<---	Compromiso_laboral	1.343	.108	12.455	***	
CO18	<---	Compromiso_laboral	.910	.072	12.574	***	
CO6	<---	Compromiso_laboral	1.224	.084	14.540	***	
DL10	<---	Desempeño_laboral	1.000				
DL9	<---	Desempeño_laboral	.934	.080	11.668	***	
DL3	<---	Desempeño_laboral	.889	.095	9.382	***	
DL4	<---	Desempeño_laboral	.921	.099	9.282	***	
DL11	<---	Desempeño_laboral	.953	.077	12.398	***	
DL15	<---	Desempeño_laboral	.901	.092	9.773	***	
DL14	<---	Desempeño_laboral	.922	.096	9.613	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Clima_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.503
Desempeño_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.198
Desempeño_laboral	<---	Competencias_laborales_genéricas	.692
Compromiso_laboral	<---	Inteligencia_emocional	.437
Compromiso_laboral	<---	Clima_laboral	.515
IE20	<---	Inteligencia_emocional	.509
IE17	<---	Inteligencia_emocional	.542
IE8	<---	Inteligencia_emocional	.604
IE7	<---	Inteligencia_emocional	.621
IE10	<---	Inteligencia_emocional	.726
IE18	<---	Inteligencia_emocional	.662
IE11	<---	Inteligencia_emocional	.762
CL1	<---	Clima_laboral	.773
CL13	<---	Clima_laboral	.667
CL12	<---	Clima_laboral	.675
CL17	<---	Clima_laboral	.702
CL19	<---	Clima_laboral	.771
CL4	<---	Clima_laboral	.741
CL16	<---	Clima_laboral	.765
CG1	<---	Competencias_laborales_genéricas	.767
CG26	<---	Competencias_laborales_genéricas	.759
CG18	<---	Competencias_laborales_genéricas	.702
CG25	<---	Competencias_laborales_genéricas	.732
CG16	<---	Competencias_laborales_genéricas	.770
CG15	<---	Competencias_laborales_genéricas	.771
CG27	<---	Competencias_laborales_genéricas	.823
CO1	<---	Compromiso_laboral	.879
CO4	<---	Compromiso_laboral	.846
CO9	<---	Compromiso_laboral	.781

			Estimate
CO3	<---	Compromiso_laboral	.846
CO8	<---	Compromiso_laboral	.741
CO18	<---	Compromiso_laboral	.763
CO6	<---	Compromiso_laboral	.784
DL10	<---	Desempeño_laboral	.749
DL9	<---	Desempeño_laboral	.756
DL3	<---	Desempeño_laboral	.751
DL4	<---	Desempeño_laboral	.753
DL11	<---	Desempeño_laboral	.767
DL15	<---	Desempeño_laboral	.740
DL14	<---	Desempeño_laboral	.726

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Inteligencia_emocional	<-->	Competencias_laborales_genéricas	.446
e1	<-->	e6	.163
e1	<-->	e7	-.300
e2	<-->	e4	-.173
e2	<-->	e7	.186
e3	<-->	e6	.301
e5	<-->	e6	-.219
e5	<-->	e7	.042
e6	<-->	e7	-.201
e8	<-->	e9	-.178
e8	<-->	e13	.103
e9	<-->	e10	.562
e10	<-->	e11	.021
e11	<-->	e14	.358
e15	<-->	e16	-.146
e15	<-->	e21	-.186
e16	<-->	e18	.151
e20	<-->	e21	-.189
e22	<-->	e28	.124
e23	<-->	e25	.216
e24	<-->	e26	.636
e25	<-->	e26	-.125
e25	<-->	e27	.167
e25	<-->	e28	-.335
e29	<-->	e30	.237
e29	<-->	e31	-.185
e29	<-->	e32	-.215
e29	<-->	e33	.300
e30	<-->	e34	-.063
e31	<-->	e32	.293
e32	<-->	e35	-.100
e34	<-->	e35	.477
e4	<-->	e5	-.204
e8	<-->	e12	-.342

			Estimate
e1	<-->	e2	-.071
e1	<-->	e4	.092
e2	<-->	e6	.121
e3	<-->	e4	.130
e8	<-->	e10	-.060
e10	<-->	e13	.087
e10	<-->	e14	.207
e15	<-->	e18	-.054
e15	<-->	e19	-.018
e18	<-->	e20	.053
e18	<-->	e21	.240
e22	<-->	e25	-.221
e23	<-->	e27	.138
e27	<-->	e28	-.079
e9	<-->	e14	.147
e16	<-->	e19	-.171
e16	<-->	e20	-.152
e16	<-->	e21	.316
e19	<-->	e20	.535
e19	<-->	e21	-.217

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Clima_laboral	.253
Desempeño_laboral	.640
Compromiso_laboral	.557
DL14	.527
DL15	.547
DL11	.588
DL4	.566
DL3	.563
DL9	.571
DL10	.561
CO6	.615
CO18	.582
CO8	.549
CO3	.716
CO9	.610
CO4	.715
CO1	.773
CG27	.678
CG15	.594
CG16	.592
CG25	.536
CG18	.493
CG26	.575
CG1	.589
CL16	.586

	Estimate
CL4	.549
CL19	.595
CL17	.493
CL12	.455
CL13	.445
CL1	.597
IE11	.581
IE18	.439
IE10	.527
IE7	.386
IE8	.364
IE17	.293
IE20	.259

AJUSTE DEL MODELO

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	129	706.496	501	.000	1.410
Saturated model	630	.000	0		
Independence model	35	5240.268	595	.000	8.807

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.056	.840	.799	.668
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.372	.189	.141	.178

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.865	.840	.957	.947	.956
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.842	.728	.805
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	205.496	139.232	279.787
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	4645.268	4417.264	4879.804

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.463	1.007	.683	1.372
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	25.688	22.771	21.653	23.921

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.045	.037	.052	.868
Independence model	.196	.191	.201	.000

AIC

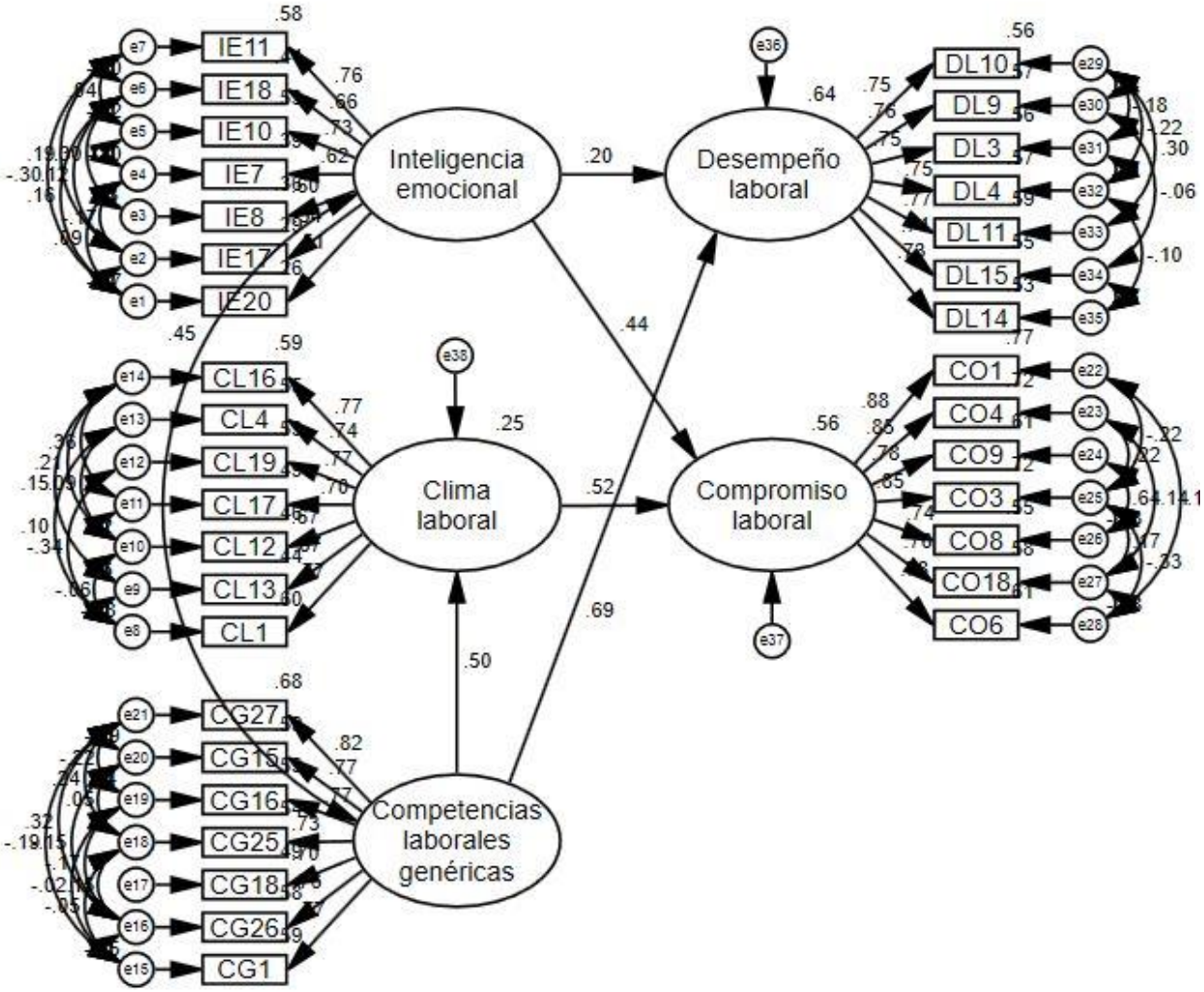
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	964.496	1019.781	1393.164	1522.164
Saturated model	1260.000	1530.000	3353.496	3983.496
Independence model	5310.268	5325.268	5426.573	5461.573

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.728	4.403	5.092	4.999
Saturated model	6.176	6.176	6.176	7.500
Independence model	26.031	24.913	27.180	26.104

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	161	167
Independence model	26	27



CMINDF=1.410, RMSEA=.045, CFI=.956, NFI=.865, GFI=.840, CMIN=706.496, P=.000, TLI=.947

APÉNDICE L

ANÁLISIS DE VARIANZA FACTORIAL

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error[a]

Variable dependiente: Inteligencia emocional

F	*gl1*	*gl2*	*Sig.*
1.690	27	177	.024

Contrasta la hipótesis nula de que la varianza error de la variable dependiente es igual a lo largo de todos los grupos.

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Inteligencia emocional

Origen	*Suma de cuadrados tipo III*	*gl*	*Media cuadrá-tica*	*F*	*Sig.*
Modelo corregido	7.787[a]	27	.288	1.278	.175
Intersección	909.970	1	909.970	4032.148	.000
Años	1.437	3	.479	2.123	.099
Nivelacad	.209	1	.209	.926	.337
Estadocivil	.464	2	.232	1.027	.360
Género	.003	1	.003	.014	.907
Años * Nivelacad	.982	3	.327	1.450	.230
Años * Estadocivil	2.355	4	.589	2.609	.037
Años * Género	1.304	3	.435	1.926	.127
Nivelacad * Estadocivil	.066	2	.033	.147	.863
Nivelacad * Género	.136	1	.136	.604	.438
Estadocivil * Género	.047	1	.047	.209	.648
Años * Nivelacad * Estadocivil	.000	0	.	.	.
Años * Nivelacad * Género	.707	3	.236	1.044	.375
Años * Estadocivil * Género	.052	1	.052	.228	.633
Nivelacad * Estadocivil * Género	.161	1	.161	.715	.399
Años * Nivelacad * Estadocivil * Género	.000	0	.	.	.
Error	39.945	177	.226		
Total	8024.100	205			
Total corregida	47.733	204			

a. R cuadrado = .163 (R cuadrado corregida = .035)

CLIMA LABORAL

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error[a]

Variable dependiente: Clima laboral

F	*gl1*	*gl2*	*Sig.*
1.851	27	177	.010

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Clima laboral

Origen	*Suma de cuadrados tipo III*	*gl*	*Media cuadrá-tica*	*F*	*Sig.*
Modelo corregido	19.066[a]	27	.706	.854	.676
Intersección	597.428	1	597.428	722.343	.000
Años	1.790	3	.597	.721	.540
Nivelacad	.906	1	.906	1.096	.297
Estadocivil	.319	2	.160	.193	.825
Género	2.567	1	2.567	3.104	.080
Años * Nivelacad	.906	3	.302	.365	.778
Años * Estadocivil	1.024	4	.256	.309	.871
Años * Género	.972	3	.324	.392	.759
Nivelacad * Estadocivil	1.151	2	.575	.696	.500
Nivelacad * Género	1.827	1	1.827	2.209	.139
Estadocivil * Género	2.452	1	2.452	2.965	.087
Años * Nivelacad * Estadocivil	.000	0	.	.	.
Años * Nivelacad * Género	1.645	3	.548	.663	.576
Años * Estadocivil * Género	.176	1	.176	.212	.646
Nivelacad * Estadocivil * Género	1.904	1	1.904	2.303	.131
Años * Nivelacad * Estadocivil * Género	.000	0	.	.	.
Error	146.391	177	.827		
Total	5464.087	205			
Total corregida	165.457	204			

a. R cuadrado = .115 (R cuadrado corregida = -.020)

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error[a]

Variable dependiente: Competencias laborales genéricas

F	*gl1*	*gl2*	*Sig.*
2.661	27	177	.000

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Competencias laborales genéricas

Origen	*Suma de cuadrados tipo III*	*gl*	*Media cuadrática*	*F*	*Sig.*
Modelo corregido	14.692[a]	27	.544	1.009	.459
Intersección	736.029	1	736.029	1365.403	.000
Años	1.551	3	.517	.959	.413
Nivelacad	.322	1	.322	.597	.441
Estadocivil	.067	2	.033	.062	.940
Género	.358	1	.358	.664	.416
Años * Nivelacad	1.340	3	.447	.829	.480
Años * Estadocivil	1.102	4	.275	.511	.728
Años * Género	1.286	3	.429	.795	.498
Nivelacad * Estadocivil	.594	2	.297	.551	.577
Nivelacad * Género	.717	1	.717	1.329	.250
Estadocivil * Género	.274	1	.274	.509	.477
Años * Nivelacad * Estadocivil	.000	0	.	.	.
Años * Nivelacad * Género	.567	3	.189	.350	.789
Años * Estadocivil * Género	.001	1	.001	.001	.971
Nivelacad * Estadocivil * Género	.194	1	.194	.361	.549
Años * Nivelacad * Estadocivil * Género	.000	0	.	.	.
Error	95.413	177	.539		
Total	6643.703	205			
Total corregida	110.105	204			

a. R cuadrado = .133 (R cuadrado corregida = .001)

DESEMPEÑO LABORAL

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error[a]

Variable dependiente: Desempeño laboral

F	*gl1*	*gl2*	*Sig.*
3.397	27	177	.000

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Desempeño laboral

Origen	*Suma de cuadrados tipo III*	*gl*	*Media cuadrática*	*F*	*Sig.*
Modelo corregido	12.010[a]	27	.445	1.013	.453
Intersección	870.984	1	870.984	1984.137	.000
Años	.368	3	.123	.280	.840
Nivelacad	.052	1	.052	.119	.731
Estadocivil	.045	2	.022	.051	.950
Género	.140	1	.140	.319	.573
Años * Nivelacad	2.403	3	.801	1.825	.144
Años * Estadocivil	.413	4	.103	.235	.918
Años * Género	1.380	3	.460	1.048	.373
Nivelacad * Estadocivil	.183	2	.091	.208	.812
Nivelacad * Género	.383	1	.383	.873	.351
Estadocivil * Género	.793	1	.793	1.805	.181
Años * Nivelacad * Estadocivil	.000	0	.	.	.
Años * Nivelacad * Género	1.645	3	.548	1.249	.293
Años * Estadocivil * Género	.750	1	.750	1.708	.193
Nivelacad * Estadocivil * Género	.361	1	.361	.822	.366
Años * Nivelacad * Estadocivil * Género	.000	0	.	.	.
Error	77.698	177	.439		
Total	7434.457	205			
Total corregida	89.709	204			

a. R cuadrado = .134 (R cuadrado corregida = .002)

COMPROMISO LABORAL

Contraste de Levene sobre la igualdad de las varianzas error[a]

Variable dependiente: Compromiso laboral

F	*gl1*	*gl2*	*Sig.*
3.438	27	177	.000

Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Compromiso laboral

Origen	*Suma de cuadrados tipo III*	*gl*	*Media cuadrática*	*F*	*Sig.*
Modelo corregido	33.459[a]	27	1.239	1.421	.093
Intersección	761.321	1	761.321	873.136	.000
Años	3.815	3	1.272	1.458	.228
Nivelacad	1.704	1	1.704	1.955	.164
Estadocivil	.261	2	.130	.150	.861
Género	1.096	1	1.096	1.258	.264
Años * Nivelacad	.752	3	.251	.287	.834
Años * Estadocivil	4.776	4	1.194	1.369	.246
Años * Género	4.137	3	1.379	1.581	.196
Nivelacad * Estadocivil	.525	2	.262	.301	.740
Nivelacad * Género	.386	1	.386	.443	.507
Estadocivil * Género	2.270	1	2.270	2.603	.108
Años * Nivelacad * Estadocivil	.000	0	.	.	.
Años * Nivelacad * Género	3.509	3	1.170	1.341	.263
Años * Estadocivil * Género	.509	1	.509	.584	.446
Nivelacad * Estadocivil * Género	1.410	1	1.410	1.617	.205
Años * Nivelacad * Estadocivil * Género	.000	0	.	.	.
Error	154.333	177	.872		
Total	6868.357	205			
Total corregida	187.792	204			

a. R cuadrado = .178 (R cuadrado corregida = .053)

APÉNDICE M

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLE LATENTE

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticos descriptivos

	N	*Media*	*Desv. típ.*
Se adaptarme a los cambios que se requieren en el trabajo.	205	6.06	.940
Mantengo la calma ante situaciones difíciles.	205	5.82	.879
Soy honesto.	205	6.46	.757
Soy leal a mis valores.	205	6.50	.900
Considero la opinión de otras personas para generar cambios.	205	6.18	.969
Acepto mis errores.	205	6.16	.888
Cumplo las promesas que hago.	205	6.14	.823
Apoyo a mis compañeros de trabajo.	205	6.33	.894
Tengo iniciativa para hacer más de lo que se me pide.	205	6.18	.956
Hago mi trabajo sin esperar recompensa adicional a mi salario.	205	6.38	.781
Me gusta hacer las cosas bien hechas.	205	6.55	.652
Soy una persona optimista.	205	6.23	.717
Busco solución a los problemas.	205	6.35	.755
Acepto a las personas tal como son.	205	6.15	1.028
Me intereso en mis compañeros de trabajo con bajo estado de ánimo.	205	6.10	.875
Reconozco la autoridad que tienen otros sobre mí.	205	6.50	.790
Me gusta ayudar a personas que se encuentran en dificultades.	205	6.42	.817
Fomento la unidad para el logro de objetivos.	205	6.27	.768
Promuevo la cooperación entre compañeros.	205	6.25	.805
Mi forma de hablar es amable.	205	6.04	.756
Me agrada trabajar en equipo.	205	6.19	.969
Doy buen ejemplo con mi conducta.	205	6.17	.835
Mantengo buenas relaciones con los demás.	205	6.25	.892
Ayudo a las personas a resolver sus problemas.	205	6.14	.823
Inteligencia emocional	205	6.2377	.48372
N válido (según lista)	205		

CLIMA LABORAL

	N	*Media*	*Desv. típ.*
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados.	205	5.27	1.218
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.	205	5.58	.923
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.	205	5.00	1.412
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.	205	5.02	1.198
El grado de compromiso de los empleados con la misión instituciónal.	205	5.46	1.017
La comunicación institucional.	205	4.87	1.373
El procedimiento de selección de personal.	205	4.82	1.518
La igualdad de salario entre hombre y mujer.	205	5.06	1.762
La igualdad de salario según el estatus social soltero o casado.	205	4.90	1.535
La interrelación maestros alumnos.	205	5.72	.983
La tecnología institucional.	205	4.69	1.328
La seguridad en las áreas de trabajo.	205	4.98	1.229
La seguridad en el plantel educativo.	205	4.97	1.324
El nivel socioeconómico de los empleados.	205	4.44	1.322
El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.	205	4.76	1.282
El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.	205	4.82	1.329
La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad.	205	5.05	1.358
La vida espiritual del personal institucional.	205	5.35	1.091
La observancia de las normas de conducta organizacionales.	205	5.42	1.107
La moralidad del personal institucional.	205	5.72	.978
Clima laboral	205	5.08	.90059
N válido (según lista)	205		

COMPETENCIAS LABORALES GENÉRICAS

Estadísticos descriptivos

	N	*Media*	*Desv. típ.*
Capacidad para sintetizar información.	205	5.57	.881
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	205	5.75	.893
Capacidad para utilizar óptimamente el tiempo.	205	5.62	.892
Conocimiento profesional del área de estudio.	205	5.80	.929
Responsabilidad social ciudadana.	205	5.91	.927
Capacidad de comunicación verbal.	205	5.83	.875
Capacidad de comunicación escrita.	205	5.69	.985
Habilidades en el uso de tecnologías de comunicación.	205	5.63	1.098
Capacidad para hacer investigación.	205	5.45	1.073
Capacidad de autoaprendizaje.	205	5.79	1.000
Capacidad de comunicación en un segundo idioma.	205	4.22	1.623
Capacidad para hacer crítica constructiva.	205	5.38	1.034
Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	205	5.58	1.010
Capacidad creativa.	205	5.55	1.091
Capacidad para solucionar problemas.	205	5.71	.897
Capacidad para tomar decisiones.	205	5.70	.899
Capacidad de trabajo en equipo.	205	5.80	.974
Habilidades interpersonales.	205	5.78	.905
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.	205	5.65	1.016
Esforzarse por preservar el medio ambiente.	205	5.78	1.199
Esforzarse por mejorar su medio socio-cultural.	205	5.67	1.179
Respeto por la diversidad cultural.	205	5.98	1.176
Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	205	5.25	1.362
Habilidad para trabajar en forma autónoma.	205	5.74	1.120
Capacidad para desarrollar proyectos profesionales.	205	5.63	1.033
Conducta ética en su vida diaria.	205	6.15	.845
Trabajar con base en las exigencias de calidad profesional.	205	6.02	.871
Competencias laborales genéricas	205	5.64	.734
N válido (según lista)	205		

DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos descriptivos

	N	*Media*	*Desv. típ.*
El ambiente de aprendizaje que promuevo en el aula de clases.	205	5.91	.742
Las estrategias que utilizo para enseñar.	205	5.70	.819
La calidad del contenido de mis materias (claro, actualizado, útil).	205	5.94	.768
La calidad de las actividades complementarias en clases.	205	5.85	.793
La motivación para cumplir con las actividades del curso.	205	5.96	.879
El cumplimiento del temario de las materias.	205	6.00	.985
El dominio que tengo de las materias.	205	6.12	.804
La integración de los principios de mi fé en los contenidos.	205	5.99	.962
El estímulo a los alumnos para que desarrollen un pensamiento crítico.	205	6.02	.801
Las oportunidades que doy a mis alumnos para expresar sus opiniones.	205	6.22	.868
La disposición que tengo para ayudar a los alumnos.	205	6.35	.806
El sistema de evaluación de mis cursos.	205	5.91	.870
El trato que doy a mis alumnos.	205	6.17	.942
La puntualidad para iniciar y terminar mis clases.	205	6.10	.823
El aprovechamiento del tiempo de clase.	205	6.09	.790
El uso de materiales audiovisuales.	205	5.59	1.088
El control disciplinario de mis grupos.	205	5.95	.833
Desempeño laboral	205	5.98	.661
N válido (según lista)	205		

COMPROMISO LABORAL

Estadísticos descriptivos

	N	*Media*	*Desv. típ.*
Me entusiasma pertenecer a esta institución.	205	6.24	.954
Planeo permanecer trabajando aquí por largo plazo.	205	5.72	1.504
Siento confianza al trabajar con este grupo de compañeros(as).	205	6.06	1.123
Me siento privilegiado(a) de formar parte de este equipo.	205	6.19	1.154
Soy feliz con el trabajo que realizo.	205	6.35	.987
Continuaría en este trabajo aunque la empresa tuviera problemas financieros.	205	5.87	1.309
Estoy satisfecho(a) con mi trabajo.	205	6.28	.894
Trabajar en esta empresa es mejor que hacerlo en otra.	205	5.85	1.520
Es muy beneficioso trabajar en esta empresa.	205	5.86	1.442
Perdería mucho si dejo esta empresa.	205	5.37	1.773
Dejar esta empresa representaría una pérdida económica.	205	4.15	1.887
Suplo todas mis necesidades económicas con este trabajo.	205	4.33	1.932
Dispongo de todos los recursos necesarios para realizar mi trabajo.	205	4.89	1.537
Mi trabajo no es una obligación, es un deber por todos los beneficios recibidos.	205	5.41	1.508
Realizo con ética profesional todas mis tareas laborales.	205	6.25	.926
Cumplo con agrado todos los reglamentos del trabajo.	205	6.12	1.046
Mi trabajo es recompensado plenamente con los beneficios que recibo.	205	5.23	1.529
Defiendo esta empresa cuando hablan injustamente de ella.	205	6.24	1.000
Me siento incómodo(a) cuando no realizo bien mi trabajo.	205	6.19	1.223
Compromiso laboral	205	5.70	.955
N válido (según lista)	205		

LISTA DE REFERENCIAS

Aguinis, H. (2007). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.

Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Madrid: Pirámide.

Alcaide, J. (2010). *Fidelización de clientes*. Madrid: ESICl.

Alcover de la Hera, C. M., Moriano León. J. A., Osca Segovia, A. y Topa Cantisano, G. (2012). *Psicología del trabajo.* Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI*. Recuperado de http://www.librosenred.com

Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias* (3 ed.). Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. México: Granica.

Alterio, G. y Pérez, H. (2001). *Inteligencia emocional: teoría y praxis en educación*. Caracas: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

Alvarado Nando, M. (2013). *Formación por competencias: una perspectiva latinoamericana*. Miami: Palibrio.

Álvarez, M. F. (2001). *¿Qué hay que evaluar de los docentes?* Recuperado de http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/reduc/pdf/pdf/8198.pdf

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Mogrovejo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Angulo, J. F., Barquín, J. y Pérez Gómez, A. I. (1999). *Desarrollo profesional del docente*: *política, investigación y práctica*. Madrid: Akal.

Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Araujo, M. C. y Leal Guerra, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 4*(2), 132-147.

Arciniega, L. y González, L. (2014). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social, 21*(1), 35-50. doi:10.1174/021347406775322269.

Arias Galicia, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, *200*, 5-12.

Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, *8*(1), 38-45. doi:10.5539/ies.v8n1p38.

Baguer, A. (2009). *Dirección de personas* (2ª ed.). Madrid: Díaz de Santos.

Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, *7*(2). doi:10.15345/iojes.2015.02.007.

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence. *Psicothema, 18*, 13-25.

Barrios Casas, S. y Paravic Klijn, T. (2006). Health promotion and a healthy workplace. *Revista Latino-Americana de Enfermería, 14*(1), 136-141.

Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22*(1), 25-43.

Betanzos Díaz, N. y Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología, 23*(2) 207-215.

Birch, S. H. y Ladd, G. W. (1997). The teacher-child relationship and children´s early school adjustment. *Journal of School Psychology, 35*(1), 61-79.

Blanco, M. y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, *9*(2), 215-233.

Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). México: Thomson Learning.

Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.

Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley.

Brown, S. P.y Leigh, T. N. (1996). A new look at psychological climate and Its relationship to job involvement, effort, and performance*. Journal of Applied Psychology, 81*(4), 358-368. doi:10.1037/0021-910.81.4.358

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (5ª ed.). México: Trillas.

Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly, 19,* 533-546. doi:10.2307/2391809

Cabello, R., Ruiz-Aranda, D. y Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 13*(1), 41-49. Recuperado de http://aufop.com/aufop/revistas/arta/digital/145/1346/

Cabrera Dokú, K. y González F., L. E. (2006). *Currículo universitario basado en competencias*. Barranquilla: Uninorte.

Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. y Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and electiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.

Cámara Rodrigues, S. M. (2012). *Conflicto, cultura y compromiso organizacional: un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira* (Tesis doctoral). Universidad de Cádiz, Cádiz, España.

Candel Ruiz, M. J., Soler Sánchez, M. I. y Meseguer de Pedro, M. (2014). Las competencias de Bartram como predictores del desempeño en el sector del juego. *Universitas Psychologica*, *13*(1), 207-2015. doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.cbpd

Carazo, J. A. (1999*).* Ibermática: hacia la gestión del conocimiento y las competencias*. Capital Humano, 119*, 8-13.

Casales J. C., Ortega Malagón, Y. y Romillo Rodríguez, M. D. (2000). Clima organizacional y fluctuación laboral en una institución financiera. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17*(3), 288-296.

Castellanos Castillo, J. R. y Castellanos Machado, C. A. (2010). El desempeño laboral de los directivos. Procedimiento General para su gestión en Unidades de Ciencia y Técnica en Instituciones de Educación Superior. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de http://www.eumed.net/ce/2010a/cccm2.htm

Castro Solano, A. (2010). *Fundamentos de psicología positiva*. Buenos Aires: Paidós.

Chewning, R. C. (1995). The challenge: To impregnate business teaching with biblical integrity. *The Journal of Biblical Integration in Business*, *1*(1*)*, 6.

Chiang Vega, M. M., Martín Rodrigo, M. J. y Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Chiang Vega, M. M., Núñez Partido, A., Martín Rodrigo, M. J. y Salazar B., M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico, 28*(40), 90-100.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ªed.). México: Mc GrawHill.

Chiroque Chunga, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

Chopra, P. y Kanji, G. (2010). Emotional intelligence: a catalyst for inspirational leadership and management excellence. *Total Quality Management, 21*(10), 971-1004. doi:10.1080/14783363.2010.487704

Claure Rocha, M. y Böhrt Peláez, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu, 2*(1), 1.

Conway, E. (2004). Relating career stage to attitudes towards HR practices and commitment: Evidence of interaction effects? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(4), 417-446. doi:10.1080/13594320444000155

Cooper, R. K. y Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Barcelona: Norma.

Corominas, E., Tesouro, M., Capell, D., Teixidó, J., Pélach, J. y Cortada, R. (2006). Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, *341*(3), 301-336.

Coronel Capacyachi, E. y Ñaupari Rafael, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apuntes de Ciencia y Sociedad, 1*(1), 27-31. doi:10.18259/acs.2011006

Cupani, M. (2012). Análisis de ecuaciones estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis Facultad de Psicología, 2*(1), 186–199.

Day, C. (2006). *Pasión por enseñar: la identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.

Dessler, G. (1998). *Organización y administración*. México: Prentice Hall Interamericana.

Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8ª ed.). México: Pearson Educación.

Domínguez Aguirre, L. R., Sánchez Garza, J. A. y Torres Hernández, Z. (2010). Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y Ciencia, 18*(50), 24-32.

Domínguez Fernández, G. (2004, octubre). *La sociedad del conocimiento, la formación por competencias y el nuevo rol de la universidad: nuevas necesidades de reestructuración y configuración de los planes de estudio*. Ponencia presentada en el XVIII Congreso Chileno de Educación en Ingeniería: La Formación en Ingeniería Basada en Competencias, Concepción, Chile.

Dueñas Buey, M. L. (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. *Educación XX1, 5*, 77-96.

Enache, M., Sallan, J., Simo, P. y Fernández, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context*. International Journal of Manpower, 34*(8), 880-898.

Espíndola Castro, J. L. y Espíndola Castro, M. A. (2005). *Pensamiento crítico*. México: Pearson.

Faria, F. (1995). *Desarrollo organizacional*. *Enfoque integral*. México: Noriega.

Fernández Aguerre, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Madrid: Pearson.

Fernández Sánchez, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.

Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología, 18*, 345-366.

Fu, W. y Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, *124*(2), 339-349. doi:10.1007/s10551-013-1876-y

Furnham, A. y Petrides, K. V. (2003). Trait emotional intelligence and happiness. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 31*(8), 815-824. doi:10.2224/sbp.2003.31.8.815

Gan, F. y Bergel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.

García Ramírez, M. G. e Ibarra Velázquez, L. A. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. Guanajuato: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso.

Gardner, H. (1993). *Frames of mind: The theory of multiples intelligences*. New York: Basic Books.

Garg, D. y Sharma, B. (2015). The mediating role of employee engagement in the relationship between high performance work practices and job performance. *NMIMS Management Review*, *27*(2), 85-102. doi:10.2139/ssrn.2694991

Gerrig, R. y Zimbardo, P. (2005). *Psicología y vida* (17ª ed.). México: Prentice Hall.

Gil, R. y Alcover de la Hera, L. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. México: B México.

Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Buenos Aires: Vergara.

Goleman, D. y Cherniss, C. (2005*). Inteligencia emocional en el trabajo: como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Barcelona: Kairós.

Gómez, C. y Gutiérrez, S. (2005). *Inteligencia emocional y los estilos de abordaje de conflictos organizacionales adoptados por gerentes exitosos de Venezuela* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Gómez Gras, J. M., Galiana Lapera, D., García Miguel, R., Cascarilla Fernández, C., y Romero Marín, M. R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados UMH.* Alicante, España: Servicio publicaciones de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Gómez-Mejía. L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

Goncalves A. (2001). *Fundamentos del clima organizacional*. Rio de Janeiro: Sociedad Latinoamericana para la calidad.

Gottfredson, L. J. (1997). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history and bibliography. *Intelligence, 24*, 13-23. doi:10.1016/50160-2896(97)90011-8

Güell, M. (2013). *¿Tengo inteligencia emocional?* Barcelona: Espasa.

Gutiérrez, M. L. (2006). *Énfasis de gestión por competencias*. Bogotá: Facultad Administración de Empresas, Universidad Externado de Colombia.

Gutiérrez Martínez, O., (2005) Educación y entrenamiento basados en el concepto de competencia: implicaciones para la acreditación de los programas de psicología. *Revista Mexicana de Psicología, 22*, 253-270.

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2000). *Análisis multivariante* (5ª ed.). Madrid: Prentice Hall.

Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: University of Chicago, Midwest Administration Center.

Hellriegel, D. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thompson.

Hellriegel, D. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias* (11ª ed.). México: Cengage Learning.

Hellriegel, D. y Slocum Jr., J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal, 17*(2), 255-280. doi:10.2307/254979

Hera, C. A., Iñigo, D. M., Mazo, F. R. y Bilbao, R. D. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.

Hernández Galicia, E. I. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos* (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.

Hernández Perlines, F. (1996). *Análisis socio-laboral de la provincia de Toledo*. Madrid: Graficesa.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (5ª ed.). México: McGraw Hill.

Hondeghem, A. y Perry, J. (2009). Simposio de la EGPA (Grupo Europeo de Administración Pública) sobre motivación y rendimiento en el servicio público. *Revista Internacional de Ciencias Administrativas, 75*(1), 5-10.

Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60. Recuperado de http://www.ejbrm.com/volume6/issue1/p53

Hsu, J. L. (2012). Effects of emotional labor on organizational performance in service industry. *Pakistán Journal Statistics, 28*(5), 757-765.

Ilgen, D. y Pulakos, E. (1999). *The changing nature of performance*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.

Jones, L. (2000). *The career key*. Chicago: Ferguson.

Juárez, S. (2012). Clima organizacional y compromiso laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, 50*(3), 307-314.

Kurz, R. y Bartram, D. (2002). Competency and individual performance: Modeling the world of work. En Robertson, I. T., Callinan, M. y Bartram, D. (Eds.), *Organizational effectiveness: The role of psychology* (pp. 227-255). Chichester, Inglaterra: Wiley. doi:10.1002/9780470696736.ch10

Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría socio laboral: una perspectiva desde los recursos humanos*. Madrid: Bubok.

Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos del Instituto de Estudios Empresariales de Montevideo, 6*(12), 79-83.

Larumbe Andueza, M. D. C. (2014). *Gestión por competencias* (Tesis de maestría). Universidad Pública de Navarra, Pamplona, España.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Levin, R. y Rubín, D. (2004). *Estadística para administración y economía* (7ª ed.). México: Pearson.

Lévy-Leboyer, C. (1992). *Evaluación del personal*. Madrid: Díaz de Santos.

Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational climate*. New York: Simon and Schuster.

Lozano, J. C. (1996). *Teoría e investigación de la comunicación de masas*. México: Longman.

Malhotra, K. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque práctico*. México: Prentice Hall.

Manzano Patino, A. y Zamora Muñoz, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación, cuaderno técnico 4*. México: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior.

Mañas Rodríguez, M. A., González Roma, V. y Peiró Sillas, J. M. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias.* Almería: Universidad de Almería.

Marchant Ramírez, L. (2007) *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros/ 2007a/223/

Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional Intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Marelli, A. (2000). *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias.* México: McGraw-Hill.

Mastache, A. (2009). *Formar personas competentes: desarrollo de competencias tecnológicas y psicosociales*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.

Mearns, J. y Cain, J. E. (2003). Las relaciones entre el trabajo de los docentes el estrés y el agotamiento y la angustia de sus funciones de afrontamiento y estado de ánimo negativo a las expectativas de regulación. Ansiedad, estrés y afrontamiento. *Revista de Psicología, 16*, 71-82.

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Méndez Cruz, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos.* Montevideo: Cinterfor.

Meyer J. P. y Allen N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, 299–326. doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X

Meyer, J. P., Irving, P. G. y Allen, N. J. (1998), Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior, 19*, 29–52. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199801) 19:1

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.

Milkovich, G. y Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Medellín: Norma.

Mondy, R. W. y Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice Hall.

Moos, R. H. (2008). *A social climate scale, work environment scale manual, development, applications, research* (4ª ed.). Palo Alto, CA: Mind Garden.

Moos, R. H. e Insel, P. M. (1974). *The work environment scale*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

Moreno Bayardo, G. (1987). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México: Progreso.

Motowidlo, S. y Van Scotter, J. (1994). Evidence that taks performance should be distinguished contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 79*(4), 475-480. doi:10.1037/0021-9010.79.4.475

Motowidlo, S. J., Borman, W. C. y Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task ands contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71-83. doi:10.1207/s15327043hup1002_1

Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance or organizational commitment. *Human Resource Management Review, 8*(4), 357-401. doi:10.1016/S1053-4822(99)00006-6

Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO.

Navarro, E. y García Santillán, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Edición electrónica gratuita. Recuperado de www.eumed.net/libros/2007c/340/

Olaz Capitán, Á. J. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: Revista de Sociología, 91*, 193-201. doi:10.5565/rev/papers/v91n0.728

Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Palomera, R., Fernández, P. y Bracket, M. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa, 6*(2), 437-454. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/Contador-Articulo.php?276.

Paredes Saavedra, M. (2011). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral de la Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León, México.

Pena Garrido, M. y Extremera Pacheco, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en el profesorado de primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación, 3*(359), 604-627. doi:10.4438/1988-592X-RE-2011-359-109

Pérez Pámies, M. (1998). *Psicobiologia II.* Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.

Peter, J. P. y Churchil, G. A. (1986). Relationship among research design choices and psychometric properties of rating scales: A meta-analysis. *Journal of Marketing Research, 23*, 1-10. doi:10.2307/3151771

Pons Verdú, F. J. y Ramos López, J. (2010). Antecedentes del compromiso organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos. *Estudios Financieros, 323*, 329-356.

Portugá, S. y Cruz, E. (1999). *Inteligencia emocional*. México: Universidad Virtual del Sistema Tecnológico Monterrey.

Proyecto Tuning. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Puchol Moreno, C. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.

Pulgar Rodríguez, L. (1999*). Comunicación de empresas en entornos turbulentos*. Madrid: ESIC.

Quiroga Aquinchay, S. (2007). *Compromiso organizacional: análisis de una organización gastronómica* (Tesis de licenciatura). Universidad del Aconcagua, Mendoza, Argentina.

Rábago López, E. (2010). *Gestión por competencias: un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. La Coruña, España: Netbiblo.

Raineri, A. (2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. *Abante, 9*, 3-33.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.). Recuperado de http://www.dle.rae.es/

Recio Reyes, R. G. 2008*. Compromiso y clima organizacional en empresas de servicio en los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández del estado de San Luis Potosí, México* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.

Reddin, H. (2004). *Organización orientada al resultado*. Barcelona: Paidós.

Riketta, M. (2002). Atittudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 257-266. doi:10.1002/job.141

Robalino, M. (2005). Docente para la superación profesional. *PRELAC, 1*, 18.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional* (8ª ed.). México: Pearson.

Robbins, S. P. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. México: Pearson.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). México: Pearson.

Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Administración* (8ª ed.). México: Pearson.

Robbins, S. P. y Decenzo, D. A. (2002). *Fundamentos de administración* (3ª ed.). México: Pearson.

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.

Romero González, J. y García Alcaráz, J. L. (2011). Valoración subjetiva de los atributos que los ingenieros consideran requerir para ocupar puestos administrativos. Un estudio en empresas maquiladoras de Ciudad Juárez. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 16*(48), 195-219.

Rosen, R. y Berger, L. (1993). *Cómo lograr una empresa sana*. Barcelona: Granica.

Rousseau, D. M. (1988). The construction of climate in organizational research. En C. L. Cooper e I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 139-158). Oxford, Inglaterra: Wiley.

Ruiz Bolívar, C. (s.f.). *Validez*. Recuperado de http://www.academia.edu/4501812/Programa_Interinstitucional_Doctorado_en_Educaci%C3%B3n

Ruiz, M., Pardo, A. y San Martin, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo, 31(*1), 34-45.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.

Salgado, J. F. y Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del Principado de Asturias: análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27*(2), 75-91.

Salvador-Ferrer, C. M. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. *Interamerican Journal of Psychology, 46*(2), 255-260.

Salvador-Ferrer, C. M. y García López, E. (2010). Compromiso e inteligencia emocional en mediadores del Poder Judicial de Oaxaca, México. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 6*(2)*,* 375-387.

Salvador-Ferrer, C. M. y Morales Jiménez, J. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos: Estudio de diferencias individuales según sexo y edad. *Alternativas en Psicología, 16*(27), 89-106.

Sánchez R., A., Martínez M., C. y Marrero F., C. (2004). Necesidad del estudio de las competencias laborales. Una mirada a sus orígenes. *Revista Cubana de Educación Superior*, *2*, 53-65.

Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. *Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2*, 77-100.

Seventh-day Adventist online yearbook. (2015). Recuperado de http://documents.adventistarchives.org/Yearbooks/YB2015.pdf

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.

Soberanes Rivas, L. T. y De la Fuente Islas, A. H. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional: La Nueva Gestión Organizacional, 5*(9), 120-127.

Solís, D. (2013). *El discipulado: edición para adultos*. Buenos Aires: ACES.

Soto, E. (2007). *Comportamiento organizacional: impacto en las emociones*. México: Thomson Learning.

Sverdlik, M., Williams, J. C., Du Brin, A. y Sisk, H. (1991). *Administración y organización*. New York: Harper Collins.

Tejada Fernández, J. (2000). Estrategias didácticas para adquirir conocimientos. *Revista Española de Pedagogía, 217*, 491-513.

Tena Flores, J. A., Villanueva Gutiérrez, R. y Jaik Dipp, A. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos, 10*(19), 119-130. Recuperado de http://www.dialogoseducativos.cl/articulos/2010/dialogos-e-19-Articulo-Jaik-Satisfaccion-laboral-y-compromiso-institucional-de-los-docentes.pdf

Tormo Carbó, G. y Osca Segovia, A. (2011). Antecedentes organizacionales y personales de las intenciones de compartir conocimiento: apoyo, clima y compromiso con la organización. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27*(3), 213-226. doi:10.5093/trZ011v27n3a5

Toro, F. (2008). Análisis psicométrico de la encuesta Eco IV de clima organizacional por países. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 27*(1), 44-57.

Triola, M. (2009). *Estadística* (9ª ed.). México: Pearson.

Unión Mexicana del Norte. (2011). *Modelo educativo 2030* (documento inédito). Montemorelos: Autor.

Unión Mexicana del Norte. (2015). *Historia*. Recuperado de http://eduadvent.org/umn/conocenos/historia/

Universidad de Cambridge. (2011). *Transferable skills for undergraduate students*. Recuperado de http://www.skills.cam.ac.uk/undergrads/skills/

Urcola Tellería, J. (2010). *Dirigir personas: fondo y formas* (6ª ed.). Madrid: ESIC.

Velando, M. (1997). La función de recursos humanos en la empresa. En, *Confederación provincial de empresarios de Pontevedra. La pequeña y mediana empresa*. Vigo, España: Promoción y Gestión.

Villa Andrada, J. M., Garví García, M., García Retamar, S., Galindo Casero, A., Merchán Felipe, N. y Rojo Durán, R. M. (2004). La gestión por competencias: Un modelo para la gestión de recursos humanos en las organizaciones sanitarias. Enfermería Global. *Revista Electrónica Semestral de Enfermería, 3*(2),1695-6141. Recuperado de http://revistas.um.es/eglobal/article/view/558

Villa Sánchez, A. y Poblete Ruiz, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Vitor, G. (1998). *Inteligência emocional e a escola de educação emocional.* Brasilia: Escola de Educação Emocional.

Ward, M. (1996). Toward a biblical understanding of the work ethic. *The Journal of Biblical Integration in Business, 6*. Recuperado de http://www.cbfa.org/jbib_96new.pdf

Weisinger, H. (1998). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Buenos Aires: Vergara.

Weiten, W. (2006). *Psicología: Temas y variaciones* (6ª ed.). México: Cengage Learning.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas* (6ª ed.). México: McGraw Hill.

White, E. (1955). *El Deseado de todas las gentes*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1957). *Los hechos de los apóstoles*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1959). *El ministerio de curación*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1961). *El camino a Cristo*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1964). *Conducción del niño*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1971). *Palabras de vida del gran Maestro*. Mountain View, CA: Pacific Press.

White, E. (1975). *La educación cristiana*. Miami: APIA.

White, E. (2007). *Mente, carácter y personalidad 1*. Miami: APIA.

White, E. (2009). *La educación*. Miami: APIA.

Woodruffe, C. (1993). What is meant by a competency? *Leadership and Organization Development Journal, 14*(1), 29-36.

Yániz Álvarez, C. y Villardón Gallego, L. (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje.* Bilbao: Universidad de Deusto.

Zamora P., G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología, 41*(3), 445-460.

Zárate, R. A. y Matviuk, S. (2010). La inteligencia emocional y el sector financiero colombiano. *Revista EAN, 69*, 148-165.

Flor de Cerezo Ontiveros Rmz.

Contacto

Av. Independencia #111 Fracc. Brisas del Pedregal. Montemorelos, N.L.

Nacimiento: 5/10/1974

(826) 106 9051

ontiverosflor@gmail.com

Estudios académicos

- **Lic. Contaduría Pública** (Universidad de Montemorelos, 1993-1997).
- **Maestría en Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos** (Universidad de Montemorelos, 1998-2000).
- **Doctorado en Administración de Negocios** (Universidad de Montemorelos, 2013-2016).

Idiomas

- **Inglés**

  Lectura: 90%

  Comprensión: 90%

  Conversación: 70%

Investigaciones publicadas

(2015). Liderazgo educativo, percepción de los profesores en una universidad privada. Editorial Centro de estudio e investigaciones para el desarrollo docente.

Áreas de interés

Investigación, Recursos Humanos y Planeación estratégica.

Objetivo

Colaborar en el área administrativa y de Recursos Humanos de una empresa con enfoque en el desarrollo máximo del capital humano, que provea las condiciones adecuadas para el propio desarrollo profesional, respondiendo eficientemente a los retos que se me presenten.

Experiencia Laboral

Coordinadora del departamento de Nóminas **2006 – Actual**

Universidad de Montemorelos A.C.

- Liderazgo y supervisión del personal del área de nóminas, inducción al puesto, evaluación del desempeño y descripción de puestos a cargo.
- Elaboración del presupuesto anual de sueldos, salarios, prestaciones y gastos administrativos de un total de 600 empleados de confianza, de contrato, maestros por hora, honorarios y eventuales.
- Supervisión del correcto y oportuno pago de las retribuciones salariales aplicando las legislaciones laborales e institucionales.
- Declaraciones informativas de sueldos y salarios, así como pagos provisionales de las contribuciones salariales. Declaración anual PF.
- Cálculo, previsión y pago de primas vacacionales, aguinaldos, finiquitos e indemnizaciones, fondo de jubilación, previsión social, etc.
- Experiencia docente impartiendo las materias de Administración de Sueldos y Salarios, Administración de Recursos Humanos, entre otras.

Generalista de nóminas **1999 –2006**

Universidad de Montemorelos, A.C.

- Cálculo y pago de las nóminas de toda la plantilla laboral.

Supervisora de almacén general **1998 –1999**

Universidad de Montemorelos, A.C.

- Control de operaciones de entradas y salidas, pedidos de mercancías y control de inventarios.

Hernández y Asociados, S.C. **1997 - 1998**

- Actividades de auditoria enfocadas al dictamen fiscal.

Habilidades

Orientación a resultados, relaciones interpersonales, empatía, liderazgo, facilidad de palabra y alto sentido de responsabilidad.

Cómputo

SUA, IDSE, SIPARE, DIM, SPSS, AMOS, Excel, Word, Photoshop, entre otros.