

## RESUMEN

### MODELO DE FACTORES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN CONFESIONAL CUBANA

por

Romelio Sepúlveda Vargas

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

## **RESUMEN DE TESIS DOCTORAL**

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

**Título: MODELO DE FACTORES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN CONFESIONAL CUBANA**

Investigador: Romelio Sepúlveda Vargas

Asesor: Omar Arodi Flores Laguna, Doctor en Investigación e Innovación Educativa

Fecha de terminación: Mayo de 2016

### **Problema**

El problema en estudio se expresó de la siguiente forma: el modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores de primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

### **Metodología**

Esta investigación fue empírica cuantitativa, transversal, exploratoria, descriptiva, explicativa y correlacional. La muestra estuvo formada por 134 sujetos seleccionados por conveniencia. Se utilizaron seis instrumentos; se validó su constructo mediante la

técnica de análisis factorial con resultados de varianza total explicada muy aceptables (ambiente social, 67%; ambiente laboral, 71.39%; ambiente familiar, 69.6%; ambiente económico, 63.4%; satisfacción laboral, 60.25% y desempeño laboral, 63.6%). Medida con el coeficiente alfa de Cronbach, la confiabilidad para cada instrumento fue alta (ambiente social, .864; ambiente laboral, .918; ambiente familiar, .886; ambiente económico, .895; satisfacción laboral, .918 y desempeño laboral, .935).

### Resultados

El modelo confirmatorio arrojó los siguientes valores de los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 19413.701 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/gl$  igual a 2.411, (c) NFI igual a .397, (d) GFI igual a .462, (e) CFI igual a .514 y (f) RMSEA igual a .103. De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplió una ( $\chi^2/gl$ ); el resto (NFI, GFI, RMSEA, CFI y  $p$ ) no se alcanzó. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se consideró que el modelo empírico no tuvo suficiente bondad de ajuste, exigida por los criterios propuestos, con el modelo teórico, por lo que se decidió hacer el análisis con los valores jerarquizados estandarizados con diez y con siete indicadores.

Se probó el modelo confirmatorio con diez y siete indicadores jerarquizados y de la misma manera las relaciones de causalidad en su mayoría no fueron significativas. Además ninguno de los modelos tuvo bondad de ajuste de acuerdo a los criterios propuestos del modelo empírico. Por lo que se decidió probar el modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados.

El modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados arrojó los siguientes valores de los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 1126.625 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/gl$  igual a 1.514, (c) NFI igual a .781, (d) GFI igual a .739, (e) CFI igual a

.911 y (f) RMSEA igual a .062. De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron tres ( $\chi^2/df$ , RMSEA y CFI); dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (NFI, GFI) y uno no ajustó ( $p$ ). Teniendo en cuenta los resultados se consideró que el modelo empírico alterno tuvo suficiente bondad de ajuste.

### Conclusiones

Se puede concluir entonces que si los administradores de la UC prestan atención al ambiente social, específicamente al cuidado ofrecido a los ancianos, al respeto hacia las mujeres, a la atención ofrecida a los niños, a las oportunidades ofrecidas a los discapacitados y al vocabulario empleado en el barrio, influirá positivamente en el ambiente familiar y, este a su vez, influirá en un mejor desempeño de los pastores de la UC. Además, si se atienden los aspectos del ambiente económico, la estabilidad económica del país, la capacidad de provisión de alimentos del país, la calidad de servicios públicos en el país y la posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país y los antes mencionados del ambiente social, influirán positivamente en el ambiente laboral y este a su vez influirá en la satisfacción laboral de los pastores.



MODELO DE FACTORES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN  
Y DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON EMPLEADOS  
DE UNA ORGANIZACIÓN CONFESIONAL CUBANA

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


por

Romelio Sepúlveda Vargas

APROBADA POR LA COMISIÓN:




Asesor principal: Dr. Omar Flores Laguna



Dr. Therlow A. Harper González  
Examinador externo



Miembro: Dr. Ramón Meza Escobar



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



Miembro: Dr. Pedro Gonzáles Urbina

05 - Mayo - 2016

Fecha de aprobación

Universidad de Montemorelos  
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO DE FACTORES PREDICTORES DE SATISFACCIÓN Y  
DESEMPEÑO LABORAL VALIDADO CON EMPLEADOS  
DE UNA ORGANIZACIÓN CONFESIONAL CUBANA

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

por

Romelio Sepúlveda Vargas

Mayo de 2016

## DEDICATORIA

A Dios, mi creador, salvador y sustentador, que con sus bendiciones me ha permitido llegar hasta este momento.

A mi esposa Amalia, por su apoyo incondicional, espíritu de sacrificio y dedicación para que yo pudiese estudiar.

A mis hijos Eliel y Ariel, por ser motivo de inspiración para continuar en todo momento.

A mi hermana Miriam, su esposo René y sus hijos, que fueron un apoyo incondicional para poder estudiar en este centro de altos estudios.

A mis padres, Nereida y Romelio, que a pesar de la lejanía no dejaron de orar y de darme palabras de ánimo.

A mis compañeros de estudios, que fueron un apoyo constante sin dejarme nunca atrás en ninguna de las actividades que realizaba el grupo.

A mis compañeros de trabajo, que me apoyaron en todo momento para que pudiese venir a estudiar.

A todos los amigos, un agradecimiento profundo por su compañerismo, ayuda y consejos a lo largo de esta investigación.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS .....	x
LISTA DE TABLAS .....	xii
RECONOCIMIENTOS .....	xiii
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA .....	1
Introducción .....	1
Antecedentes .....	1
Ambiente social .....	1
Ambiente laboral .....	2
Ambiente familiar .....	4
Ambiente económico .....	5
Satisfacción laboral .....	6
Desempeño laboral .....	7
Relación entre variables .....	8
Ambiente laboral y satisfacción .....	8
Satisfacción laboral y desempeño laboral .....	9
Investigaciones realizadas .....	10
Satisfacción y desempeño laboral .....	11
Ambiente laboral, satisfacción y desempeño laboral .....	12
Ambiente y satisfacción laboral .....	14
Ambiente familiar, ambiente laboral y satisfacción laboral ....	16
Ambiente laboral y satisfacción laboral .....	17
Planteamiento del problema .....	18
Declaración del problema confirmatorio .....	20
Declaración del problema alterno .....	20
Definición de términos .....	21
Hipótesis .....	23
Hipótesis confirmatoria .....	23
Hipótesis alterna .....	24
Hipótesis complementarias .....	24
Preguntas complementarias .....	25
Limitaciones .....	26
Delimitaciones .....	26
Supuestos .....	27
Justificación .....	27

Objetivos de la investigación.....	28
Trasfondo filosófico .....	29
Organización del estudio .....	32
II. MARCO TEÓRICO .....	34
Introducción .....	34
Ambiente social.....	34
Importancia.....	35
Dimensiones .....	36
Ambiente económico.....	37
Importancia.....	39
Dimensiones.....	39
Ambiente familiar .....	40
Importancia.....	42
Dimensiones.....	43
Ambiente laboral .....	44
Importancia.....	48
Dimensiones.....	49
Satisfacción laboral.....	50
Importancia.....	57
Dimensiones.....	60
Desempeño laboral.....	61
Importancia.....	63
Dimensiones.....	64
Relación entre variables.....	67
Ambiente económico y ambiente laboral.....	67
Ambiente laboral y desempeño laboral.....	67
Ambiente social con desempeño laboral y satisfacción laboral .....	68
Satisfacción laboral y ambiente familiar.....	68
Satisfacción laboral y desempeño laboral .....	69
Ambiente laboral y satisfacción laboral.....	69
Investigaciones realizadas.....	70
Satisfacción laboral.....	70
Satisfacción laboral y desempeño laboral .....	72
Ambiente laboral, satisfacción y desempeño laboral.....	74
Ambiente laboral y satisfacción laboral.....	76
Ambiente familiar, ambiente laboral y satisfacción laboral ....	80
Ambiente familiar, ambiente económico, ambiente laboral y desempeño laboral.....	81
Ambiente laboral, social y económico influyendo en la satisfacción laboral.....	82
Teorías relativas a los ambientes .....	84
Teoría de Vroom .....	84
Teoría de Locke .....	84

Teoría de las necesidades .....	85
Teoría de las expectativas de Vroom.....	87
<b>III. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>89</b>
Introducción .....	89
Tipo de investigación .....	89
Población y muestra.....	91
Instrumento de medición.....	92
Variables.....	92
Elaboración del instrumento .....	93
Validez de constructo .....	94
Ambiente social .....	94
Ambiente laboral .....	99
Ambiente familiar.....	101
Ambiente económico.....	103
Satisfacción laboral.....	105
Desempeño laboral. ....	107
Confiabilidad del instrumento.....	109
Operacionalización de las variables.....	109
Hipótesis nulas .....	110
Hipótesis nula confirmatoria.....	110
Hipótesis nula alterna.....	111
Hipótesis nula complementaria.....	111
Operacionalización de las hipótesis nulas .....	112
Criterios de bondad de ajuste.....	112
Medidas de ajuste absolutas .....	113
Medidas incrementales .....	114
Medidas de ajuste de parsimonia.....	114
Preguntas complementarias.....	115
Recolección de datos.....	116
Análisis de datos.....	117
<b>IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>119</b>
Introducción .....	119
Descripción demográfica de la muestra .....	119
Antigüedad .....	119
Categoría ocupacional.....	120
Asociación donde trabaja .....	120
Nivel educacional.....	121
Validación de constructo .....	121
Ambiente social .....	123
Ambiente laboral.....	123
Ambiente familiar.....	126

Ambiente económico.....	128
Satisfacción laboral.....	128
Desempeño laboral.....	131
Normalidad de los constructos latentes.....	133
Asimetría y curtosis.....	133
Prueba de Kolmogorov-Smirnov.....	135
Pruebas de hipótesis nula.....	135
Modelo confirmatorio.....	135
Evaluación con totalidad de indicadores.....	136
Modelo alterno.....	139
Modelo alterno con siete indicadores jerarquizados.....	139
Modelos no anidados.....	145
Modelo no anidado 1 con siete indicadores.....	146
Modelo no anidado 1 con cinco indicadores.....	147
Modelo no anidado 2 con siete indicadores.....	151
Modelo no anidado 3 con cinco indicadores.....	152
Hipótesis nulas complementarias.....	156
Ambiente social.....	156
Ambiente laboral.....	156
Ambiente familiar.....	157
Ambiente económico.....	158
Satisfacción laboral.....	159
Desempeño laboral.....	159
Preguntas complementarias.....	160
Ambiente social.....	160
Ambiente laboral.....	161
Ambiente familiar.....	162
Ambiente económico.....	163
Satisfacción laboral.....	164
Desempeño laboral.....	165
Resumen del capítulo.....	166
V. CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES.....	167
Introducción.....	167
Conclusiones.....	168
Modelo confirmatorio.....	168
Modelo alterno.....	169
Modelos no anidados.....	172
Sobre los modelos.....	174
Sobre las hipótesis complementarias.....	174
Sobre las preguntas complementarias.....	175
Discusión.....	176
Ambiente social.....	176
Ambiente laboral.....	177
Ambiente familiar.....	178

Ambiente económico .....	179
Satisfacción laboral .....	180
Desempeño laboral.....	180
Modelo alternativo jerarquizado .....	181
Ambiente social con ambiente familiar.....	182
Ambiente económico con ambiente laboral.....	183
Ambiente laboral con satisfacción laboral.....	183
Ambiente familiar con desempeño laboral.....	184
Recomendaciones .....	185
A los administradores .....	185
Para futuras investigaciones .....	186

#### Apéndice

A. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN .....	187
B. TABLAS DE VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO .....	195
C. TABLAS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.....	214
D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	216
E. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS .....	225
F. DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS .....	229
G. PARÁMETROS DE MEDIDA DE LOS SEIS CONSTRUCTOS.....	231
H. ASIMETRÍA Y CURTOSIS .....	295
I. PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV.....	304
J. PARÁMETROS DE MEDIDA DEL MODELO CONFIRMATORIO.....	306
K. MODELO ALTERNO CON SIETE INDICADORES JERARQUIZADOS .....	318
L. MODELO 1 CON SIETE INDICADORES MÁS ALTOS .....	327
M. MODELO 1 CON CINCO INDICADORES MÁS ALTOS .....	334
N. MODELO 2 CON SIETE INDICADORES MÁS ALTOS.....	339
Ñ. MODELO 3 CON CINCO INDICADORES MÁS ALTOS.....	345
O. PRUEBA DE LOS EFECTOS INTERSUJETOS.....	351



P. MEDIAS ARITMÉTICAS DE TODOS LOS INDICADORES Y CONSTRUCTOS.....	358
LISTA DE REFERENCIAS.....	370

## LISTA DE FIGURAS

1. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral .....	12
2. Modelo estructural de ambiente, satisfacción y desempeño .....	14
3. Modelo de satisfacción laboral, liderazgo y clima organizacional .....	15
4. Modelo estructural de ambiente laboral y satisfacción laboral .....	18
5. Modelo de secuencias del modelo de investigación .....	20
6. Diagrama de secuencias del modelo alternativo .....	22
7. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral (Feng) .....	73
8. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral (Campos Madrigal)	76
9. Parámetros estandarizados del modelo alternativo .....	77
10. Parámetros estandarizados del modelo dos .....	77
11. Modelo de satisfacción laboral, liderazgo y clima organizacional .....	78
12. Modelo de medida de ambiente social .....	124
13. Modelo de medida de ambiente laboral .....	125
14. Modelo de medida de ambiente familiar .....	127
15. Modelo de medida de ambiente económico .....	129
16. Modelo de medida de satisfacción laboral .....	130
17. Modelo de medida de desempeño laboral .....	132
18. Modelo confirmatorio .....	138
19. Modelo alternativo con siete indicadores .....	144
20. Modelo no anidado 1 con siete indicadores .....	148

21. Modelo no anidado 1 con cinco indicadores .....	150
22. Modelo no anidado 2 con siete indicadores .....	153
23. Modelo no anidado 3 con cinco indicadores.....	155

## LISTA DE TABLAS

1. Distribución de la muestra de estudio por asociación .....	92
2. Operacionalización de la variable antigüedad laboral .....	110
3. Ejemplo de la operacionalización de las hipótesis nulas.....	113
4. Distribución de la muestra por antigüedad laboral .....	120
5. Distribución de la muestra por categoría ocupacional.....	120
6. Distribución de la muestra por asociación.....	121
7. Distribución de la muestra por nivel educacional .....	121
8. Resultado de la prueba Kolmogorov- Smirnov para la muestra del estudio....	136
9. Indicadores jerarquizados del ambiente social.....	140
10. Indicadores jerarquizados del ambiente laboral.....	141
11. Indicadores jerarquizados del ambiente familiar .....	141
12. Indicadores jerarquizados del ambiente económico .....	142
13. Indicadores jerarquizados de la satisfacción laboral .....	143
14. Indicadores jerarquizados del desempeño laboral .....	143
15. Índices de los modelos confirmatorio y alterno .....	146
16. Índices del modelo no anidado 1.....	151
17. Índices de los modelos no anidados 2 y 3 .....	154

## RECONOCIMIENTOS

A Dios, mi Padre, el Todopoderoso, porque de Él viene la sabiduría, porque su gracia y amor son constantes en mi vida.

A los administradores de la UC que me apoyaron en todo momento para que pudiese estudiar.

A la administración del Seminario Adventista de Cuba, por permitirme venir a estudiar y hacer los arreglos pertinentes para cada encuentro.

A mis amistades que me dieron ánimo y apoyo en cada momento para seguir adelante.

A mi asesor principal y profesor, Dr. Omar Arodi Flores Laguna, porque con paciencia me ayudó constantemente, apartando tiempo del que no disponía para viajar a mi país a ayudarme en la investigación. Gracias a su trabajo pude concluir la tesis.

A mi asesor y metodólogo, Dr. Manuel Ramón Meza Escobar, por todo el apoyo brindado, principalmente por compartir sus conocimientos y experiencias para poder concluir el proyecto.

Al Dr. Ismael Castillo, por su apoyo para que estudiase en este centro de altos estudios.

Al Dr. Víctor Korniejczuk por apartar tiempo y dedicación para terminar las revisiones de edición a tiempo y con un máximo de calidad.

A mis amigos y compañeros de clases, los cuales fueron un apoyo incondicional en cada momento, teniéndome en cuenta siempre en todas las actividades.

A todos ¡muchas gracias!

## **CAPÍTULO I**

### **DIMENSIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Introducción**

El presente capítulo está compuesto por algunos antecedentes que sirven como base de la investigación. Se presenta el planteamiento y declaración del problema, define los términos a utilizar y expone las hipótesis de la investigación, las preguntas complementarias, los objetivos, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico y la organización del estudio.

#### **Antecedentes**

Esta sección se encuentra conformada por la evolución de conceptos y relaciones entre las variables ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño laboral. También incluye algunos estudios relacionados con algunas de las variables antes mencionadas.

#### **Ambiente social**

Robbins (2009) menciona que el ambiente social es aquel en el cual convive el trabajador, tanto personal, laboral y civil. Es de vital importancia que los trabajadores se sientan complacidos con el trabajo y las actividades que realizan y además que sientan realizados.

Para Bennis (1990), el ambiente social está compuesto por las oportunidades

que ofrece la empresa a los trabajadores a fin de que estos se sientan satisfechos y realizados con la labor que realizan. Estas oportunidades pueden ser de desarrollo, realización, aspiraciones, recreativas o lo que cada empleado como persona necesite para complementar su satisfacción.

Reynolds y Shapiro (1991) plantean que el ambiente social es aquel en el cual desarrolla la vida del trabajador y está compuesto por las condiciones sociales que desarrolla el país para el bienestar de sus ciudadanos.

Kelly (1978) menciona que el ambiente social es aquel en el cual desarrolla su vida el trabajador, su relación con las personas que le rodean en su centro de labor, tanto dirigentes como compañeros, el medio sociopolítico y la comunidad donde vive.

### Ambiente laboral

Se presentan en esta sección algunas definiciones de ambiente laboral.

Para Kelly (1978), el ambiente laboral es aquel que provee la empresa para sus trabajadores y que está formado por el trato de los administradores con sus empleados, así como las condiciones laborales que se ofrecen a cada trabajador para facilitar su labor.

De acuerdo con Reynolds y Shapiro (1991), el ambiente laboral se ve afectado por la sobrecarga laboral, las presiones de tiempo y las relaciones interpersonales.

Alles (2007) concuerda en que el ambiente laboral son las relaciones en que desenvuelve el empleado dentro de su organización, tanto con sus compañeros como con los jefes y administrativos. Agrega que el ambiente laboral es aquel donde el empleado es tratado correctamente o no, como un ser humano, con aspiraciones, deseos y necesidad de realización o como un instrumento más de la organización empleadora.



Los aspectos tratados determinan como es el ambiente laboral de la organización.

Para Robbins (2009), el ambiente laboral es entendido como la peculiaridad de la organización, que se puede comparar con la cultura, ya que permite reafirmar las tradiciones, valores, costumbres y prácticas.

Según Brunet (1992), ambiente laboral es la necesidad que tienen los individuos de alcanzar información procedente de su trabajo, a fin de conocer el comportamiento que requiere la organización de cada trabajador para alcanzar así un nivel de armonía aceptable en la empresa.

Álvarez (1992) define el ambiente laboral como el clima percibido por los empleados, el cual ha sido creado por las prácticas, los procedimientos y las recompensas de la organización.

Por su parte, González, Tomas y Ferreres (1995) definen el ambiente laboral como la percepción que tienen los miembros de una organización de las prácticas, acontecimientos, procesos y tipos de conductas esperadas.

El ambiente laboral es una propiedad que el individuo percibe de la organización y es vista como una variable del sistema que tiene la virtud de integrar la persona, los grupos y la organización (García, 2003).

Por su parte, Escat Cortés (2001) define al ambiente laboral como aquellas percepciones de los empleados sobre los comportamientos organizativos que afectan su rendimiento en el trabajo.

Chiavenato (2007) concuerda con que el ambiente laboral se refiere a las condiciones bajo las cuales laboran los empleados.

Según Bustos, Miranda y Peralta (citado en Ceballos Moreno y Ceballos Ospino,

2006), el ambiente laboral es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción.

El ambiente laboral es la percepción de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo. Estas percepciones tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros de dicha organización (Rodríguez, 2004).

El ambiente laboral es el ambiente sobresaliente en una organización, definido por factores como satisfacción laboral, cohesión grupal, motivación y liderazgo, que inciden en el estado psicológico de los individuos (Pupo Guisado, 2011).

#### Ambiente familiar

Se presentan en esta sección algunas definiciones de ambiente familiar.

Según Levy-Leboyer (1992), el ambiente familiar es aquel que rodea a las personas en su hogar. Lo componen las condiciones de vida, las relaciones familiares, los recursos que posee, el número de personas con que convive y aun el lugar donde se localiza. Además plantea que el ambiente familiar es aquel que es capaz de formarse el empleado con los recursos que recibe por la labor que realiza, donde esta debe garantizar al trabajador mucho más que el sustento diario, con el propósito de que su ambiente familiar sea el mejor para el empleado y su familia.

Además, Van Yperene, Hagedoor y Geurts (1996) plantean que el ambiente familiar está formado por las condiciones de vida que presenta el empleado en su

familia y que es de vital importancia para sí mismo, ya que va a determinar su permanencia o no en la organización empleadora.

Chruden y Sherman (2002) plantean que las condiciones que posea el empleado en su hogar crea el ambiente familiar del mismo y que este puede influir significativamente en el empleado.

### Ambiente económico

Se presentan en esta sección algunas definiciones de ambiente económico.

Para Levy-Leboyer (1992), el ambiente económico es la recompensa salarial por la labor que ejecuta un empleado, debiendo proporcionar mucho más que la subsistencia; incluso debe ser una fuente de satisfacción y oportunidad de poner a prueba su talento y creatividad.

Ulrich (1997) plantea que el ambiente económico es el entorno económico en el cual vive el empleado, de acuerdo a los recursos que posee. Agrega que los salarios, incentivos, prestaciones y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Este ambiente, cuando es usado correctamente, ayuda a la organización a adquirir, conservar y retener una fuerza de trabajo productiva.

Chruden y Sherman (2002) señalan que el ambiente económico es el grado de satisfacción que sienten los empleados en dependencia de su retribución económica por la labor que realizan y la condición en que su puesto cubre sus necesidades y deseos.

Según Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001), el ambiente económico está formado por el grado de eficiencia en los salarios de los empleados, donde un salario atrayente desanima a la deserción. Los salarios competitivos sustentan la lealtad del trabajador.

Por su parte, Griffin y Ebert (2005) plantean que se conoce como ambiente económico el grado de solidez económica en que despliega su vida el trabajador de una organización, producto del resultado obtenido como retribución a las actividades que desempeña. Este puede cubrir sus necesidades básicas con holgura o apenas alcanzar para subsistir.

### Satisfacción laboral

Se presentan en esta sección algunas definiciones de satisfacción laboral.

Hoppock (1976, citado en Bowling y Cucina, 2015) definió la satisfacción laboral por primera vez, considerándola como una composición de circunstancias ambientales, psicológicas y fisiológicas que ocasionan que el individuo reflexione que se encuentra satisfecho con su trabajo.

Kalleberg (1977) plantea que se reconoce ampliamente que la satisfacción en el trabajo es una situación de las recompensas y estimaciones relacionadas con el trabajo.

Hodgetts y Altman (1983) definen la satisfacción laboral como el carácter del empleado frente a su trabajo. Dicha actitud está fundada en las opiniones y valores que el trabajador despliega en su labor.

La satisfacción laboral se suele especificar como un estado satisfactorio. Cambia de acuerdo a las relaciones sociales que conservan los empleados interiormente en la estructura de sus intereses personales, de sus valores y de las perspectivas que tienen acerca del trabajo (Mueller y McCloskey, 1990).

Muñoz Adánez (1990) define la satisfacción laboral como la impresión positiva o negativa que tiene un individuo al ejecutar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar satisfecho, dentro de una compañía o estructura.

También Mottaz (1988) define la satisfacción laboral como una respuesta de afecto o emociones hacia diferentes aspectos del trabajo del individuo.

Según Robbins (2009), la satisfacción laboral se trata de la actitud congruente con el trabajo. También se trata de las numerosas cualidades de los empleados frente a diferentes aspectos profesionales.

Warr (2003) afirma que la satisfacción laboral constituye las emociones del personal en su área laboral y el concepto de valía sobre el escenario laboral que despliegan en ese instante.

### Desempeño laboral

En esta sección de presentan algunas definiciones de desempeño laboral.

Meyer y Allen (1997) dan a entender que desempeño laboral es la forma con que un empleado se desempeña durante su jornada laboral y que va más allá de su estricto cumplimiento por el salario que recibe, cuidando del buen nombre de la organización que representa.

Para Zeithaml, Parasuraman y Berry (1993), el desempeño es el nivel de prestación del servicio que ofrece un empleado; lo que crea auténticos clientes, para que adquieran más y sean más leales.

El desempeño laboral, según Chiavenato (2007), es la conducta del empleado en la indagación de los objetivos incluidos. Constituye la habilidad particular para conquistar los objetivos de la organización.

Según Milkovich y Boudrem (1994), desempeño es una serie de particularidades únicas, entre las que se incluye las capacidades, destrezas, insuficiencias y condiciones que interactúan con el ambiente de la estructura y del trabajo, para generar conductas

que pueden afectar resultados en las organizaciones.

Desempeño laboral, para Quintanilla y Bonavía (2005), es el grado de preocupación en cuanto a la eficiencia, eficacia y lealtad a la estructura, con el cual ejecuta su labor el empleado.

### **Relación entre variables**

En esta sección se incluyen citas que hacen referencia a la relación entre las variables en estudio: (a) ambiente laboral y satisfacción, (b) satisfacción laboral y desempeño laboral.

#### Ambiente laboral y satisfacción

Kossen (1995) menciona que, cuando existen roces e intranquilidad con sus colegas, aunque el salario sea significativo, se tenga un buen puesto y le agrade el trabajo que realice, el empleado no estará completamente satisfecho, pues como ser social, no puede convivir con alguien con quien no se relacione correctamente en el trabajo.

Robbins (2009) menciona que las circunstancias del trabajo son de gran importancia tanto para la satisfacción como para el rendimiento de la organización. Los empleados le dan mucho valor al ambiente que tienen en su trabajo. Se comprometen cuando su ambiente de trabajo les permite la prosperidad personal y les proporciona el forjar un buen trabajo.

Alles (2007) menciona que se debe tener en cuenta que el ser humano es por naturaleza social, por lo que la relación con sus colegas influirá en gran manera en su desempeño y grado de satisfacción dentro de la compañía. Cuando los empleados se

llevan bien y mantienen un ambiente de camaradería, todo marcha mejor y se ayudan entre sí, lo cual proporciona satisfacción, ya que se sienten aceptados en su entorno social.

Lechuga (1998) considera que cuando los empleados se relacionan en un ambiente de trabajo propicio tratarán de dar lo máximo de sí, utilizando todo su potencial.

Hellriegel y Slocum (2009) señalan que las variables ambiente laboral y satisfacción laboral están muy ligadas.

Romero (2007) menciona que existe una fuerte correlación entre satisfacción laboral y ambiente laboral.

Chiavenato (2007) establece que el ambiente laboral, al igual que la satisfacción laboral, determina la conducta de los individuos dentro de las organizaciones y es lo que establecen en los empleados estabilidad.

Sáenz Barrio y Lorenzo Delgado (1993) agregan que el concepto de satisfacción laboral está muy ligado al ambiente laboral.

El ambiente laboral y la satisfacción laboral, según plantea Valle (1995), son relevantes en el comportamiento del personal, potencializando aspectos como la eficacia, diferenciación, invención y acomodación.

### Satisfacción laboral y desempeño laboral

Los investigadores precursores en este asunto eran influenciados por la opinión que la satisfacción en el trabajo aumentaba el desempeño. Sin embargo, varios estudios manifestaban que existe una pequeña correlación entre estas dos variables (Vroom, citado en Petrick y Furr, 1995).

Petty, McGee y Cavender (1984) plantean una correspondencia entre satisfacción laboral y desempeño. Plantean que la satisfacción laboral sobre el rendimiento del empleado solo se respalda si la satisfacción procede de un compromiso organizacional.

Igualmente Organ (1988) menciona que la relación entre desempeño y satisfacción laboral se desarrolla cuando se aumenta el ajustado marco de expresión del desempeño hacia otros aspectos de importancia como el comportamiento cívico organizativo.

Maristany (2000) señala que tener una percepción de una política transparente, justa y libre de ambigüedades favorece la satisfacción, mientras que los resultados del deterioro de la satisfacción pueden afectar la productividad de la empresa y producir una disminución significativa en la calidad del entorno laboral.

Márquez Pérez (2002) asegura que la satisfacción laboral está significativamente relacionada con el clima organizacional que demuestra la compañía con el desempeño laboral que los recursos humanos de la misma ofrecen.

Para Robbins (2009), en el plano de la estructura hay un soporte perdurable a la relación original entre satisfacción y desempeño laboral; se descubre que en las compañías donde los empleados están más satisfechos, estos son más eficientes que en aquellas cuyos empleados están insatisfechos, y es innegable que en las empresas con empleados satisfechos son más productivos.

### **Investigaciones realizadas**

En esta sección se incluyen investigaciones que hacen referencia a la relación entre algunas de las variables en estudio como son las siguientes: (a) satisfacción laboral y desempeño laboral, (b) ambiente laboral, satisfacción y desempeño laboral, (c) ambiente laboral y satisfacción laboral, (d) ambiente laboral y satisfacción



laboral, (e) ambiente laboral y satisfacción laboral, (f) ambiente laboral y satisfacción laboral.

### Satisfacción laboral y desempeño laboral

Feng, Yongjuan y Erping (2009) investigaron las relaciones entre las particularidades de las ocupaciones del trabajo: significado de tareas, autonomía y realimentación y su relación con el desempeño laboral y la satisfacción laboral.

Se administró un instrumento a 382 empleados de 39 compañías. Las hipótesis que se ensayaron fueron las siguientes: (a) Las características de trabajo (significado, autonomía y realimentación) se corresponden positivamente con el desempeño, (b) las características del trabajo (significado, autonomía y realimentación) se corresponden positivamente con la satisfacción laboral y (c) el significado del trabajo y las características del trabajo (significado, autonomía y realimentación) se relacionan positivamente con la satisfacción laboral y ésta con el desempeño laboral.

Después de diversas observaciones a diferentes modelos se estableció que el modelo con superior bondad de ajuste es el que presenta los siguientes resultados: ( $\chi^2 = 1.31$ ,  $p = .22$ , CFI = .99, TLI = .96, RMSEA = .059,  $p < .01$ ,  $p < .001$ ). Las cuantificaciones muestran que los coeficientes estimados son significativos e indican una correlación positiva entre los constructos.

El significado del trabajo tiene una consecuencia directa sobre el desempeño del equipo; la autonomía y la realimentación en el trabajo tienen su efecto directo sobre la satisfacción laboral de la fuerza laboral. Un puesto de trabajo al que se le da más autoridad para realizar sus ocupaciones y que al empleado se le mantiene informado constantemente sobre su desempeño, puede aumentar de esta forma su satisfacción

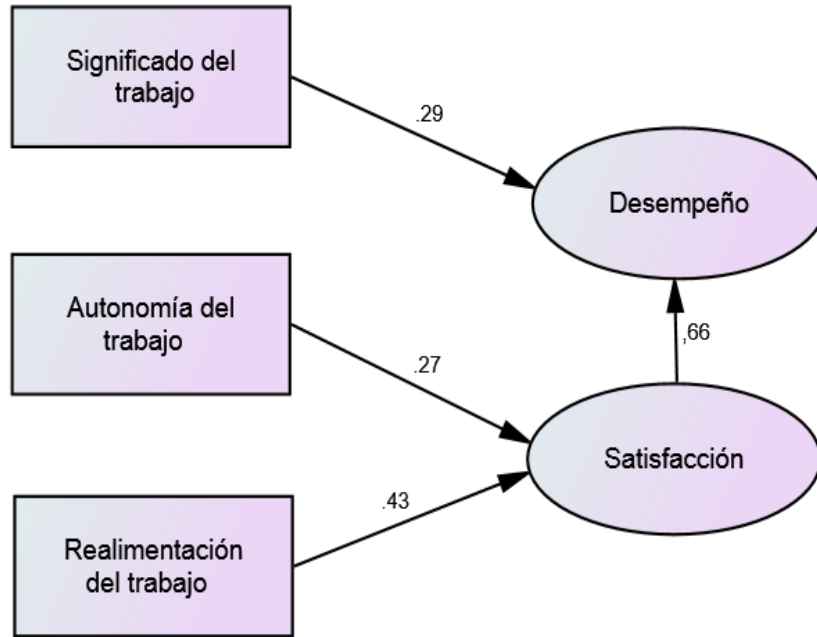


Figura 1. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral (Feng et al., 2009).

laboral. Si la satisfacción laboral de un empleado mejora significativamente, se puede esperar un aumento consecuente en su desempeño (ver Figura 1).

#### Ambiente laboral, satisfacción y desempeño laboral

Campos Madrigal (2013) investigó las relaciones entre las particularidades de las tareas del trabajo e incluyó lo siguiente: percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores, en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral; y en un segundo nivel, de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo de la IASD.

La investigación fue empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. Se experimentó con la población de docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana de la DIA. Se dirigió un instrumento a 214 docentes de siete universidades. El proceso estadístico se estableció en la investigación de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales, realizado en AMOS 6.0.

El modelo principal mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1:  $\chi^2 = 4105.868$  ( $p = .000$ ),  $\chi^2/df = 1.697$ , GFI = .690, CFI = .864 y RMSEA = .057. El modelo alterno uno mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1:  $\chi^2$  igual a  $\chi^2 = 4108.318$  ( $p = .000$ ),  $\chi^2/df = 1.698$ , GFI = .585, CFI = .864 y RMSEA = .053. El modelo alterno dos mostró tres de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1:  $\chi^2 = 1847.106$  ( $p = .000$ ),  $\chi^2/df = 1.595$ , GFI = .781, CFI = .907 y RMSEA = .053. El modelo principal y el modelo alterno uno no obtuvieron suficiente adecuación para explicar las relaciones causales entre las diferentes variables latentes (ver Figura 2). Los índices de bondad de ajuste del modelo alterno dos mostraron ser convenientes para expresar las relaciones entre factores de satisfacción laboral y desempeño laboral.

Los descubrimientos de Campos Madrigal (2013) revelaron que la calidad del clima organizacional es predictor, en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral.

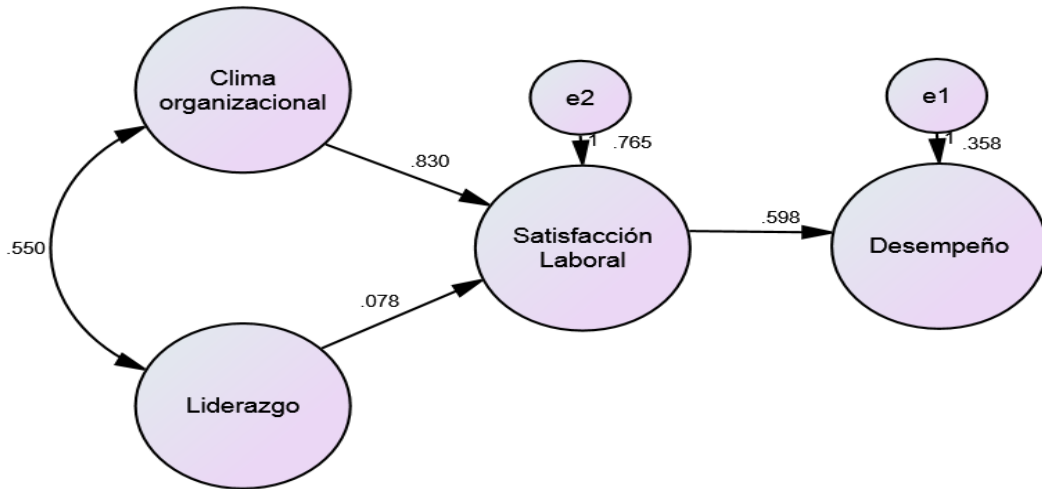
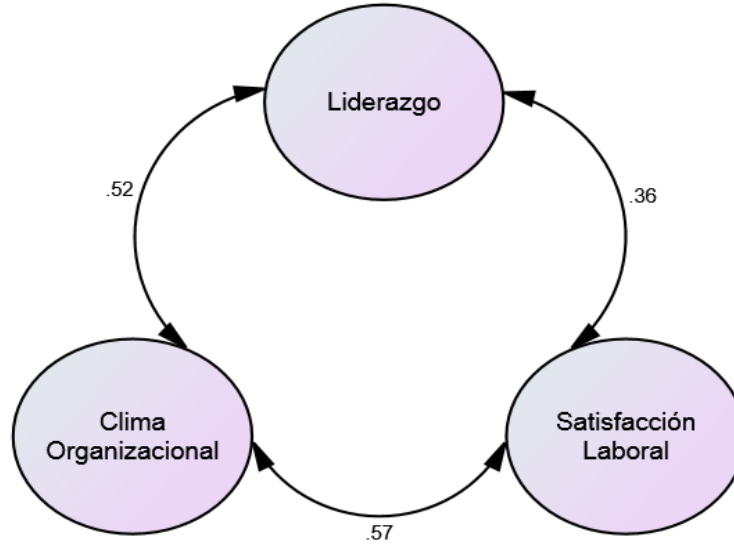


Figura 2. Modelo estructural de ambiente, satisfacción y desempeño (Campos Madrigal, 2013).

#### Ambiente y satisfacción laboral

Sellgren, Ekvall y Tomson (2008, citados en Campos Madrigal, 2013) exploraron la relación del liderazgo de supervisoras de enfermeras con la satisfacción laboral y el clima organizacional (ambiente laboral). El estudio se efectuó en un hospital universitario en Suecia, en noviembre del año 2003 y la muestra fue de 770 empleados. Se utilizaron los tres cuestionarios siguientes: orientación del liderazgo con 30 ítems, satisfacción laboral con 20 ítems y clima organizacional con 50 ítems. Como se muestra en la Figura 3, hay una correlación fuerte entre el comportamiento del liderazgo y el clima organizacional (.52) y una correlación media entre el liderazgo y la satisfacción (.36). Se encontró una relación fuerte entre el clima organizacional y satisfacción laboral (.57). Además, el comportamiento del liderazgo y el clima organizacional estuvieron relacionados con la satisfacción.



*Figura 3.* Modelo de satisfacción laboral, liderazgo y clima organizacional (Sellgren et al., 2008).

Chiang Vega, Salazar Botello y Núñez Partido (2007) realizaron un estudio empírico y descriptivo transversal con la intención de conocer la correspondencia del clima organizacional (ambiente laboral) y la satisfacción laboral en empleados de una institución de salud del sector estatal de Concepción, Chile. Se consideró un universo de 725 funcionarios; la muestra estuvo compuesta por 327 trabajadores, miembros de 14 servicios de un hospital público tipo 1. Para evaluar clima organizacional se aplicó un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud, y respecto de la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23. Se presentan las correlaciones entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, observando que todas las dimensiones de clima organizacional y eficiencia de la productividad tienen correlaciones estadísticamente significativas con todas las variables de satisfacción laboral: satisfacción en la relación con los superiores. Respecto de las

variables clima organizacional y condiciones de trabajo, solo existe relación significativa en la variable entorno físico. Y las variables de clima organizacional y participación en decisiones, tienen relación significativa en 11 variables. La dimensión clima organizacional y satisfacción con el trabajo manifiestan correlación significativa en nueve de las variables en estudio. En las variables clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento sólo tres muestran correlación significativa.

#### Ambiente familiar, ambiente laboral y satisfacción laboral

Salazar Rodríguez (2000) analizó qué componentes son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, incluyendo a las educadoras que laboran en instituciones de la IASD. El estudio fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. La unidad de observación fue la educadora que labora en el nivel de enseñanza parvulario, primaria y secundaria en centros escolares gubernamentales y denominacionales de Belice. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario que se aplicó a 1,360 educadoras en 269 centros escolares beliceños. Se utilizaron diferentes pruebas de significación estadística como la prueba de regresión lineal múltiple y el análisis multivariado de varianza, entre otras.

Se manejó la prueba de regresión para medir en qué grado el trabajo docente y el grado de involucramiento en roles familiares y hogareños son predictores de la satisfacción laboral.

Los resultados muestran una  $F(2,1336)$  igual a 77.36, con una  $p$  igual a .000. Como el nivel de probabilidad es menor que .05 se concluyó que el nivel de agrado del trabajo docente y el grado de involucramiento en roles familiares y hogareños

(ambiente familiar) son predictores significativos y explican en un 10.38% de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas.

Los resultados exponen que ocho variables de investigación son predictoras de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas: (a) el agrado del trabajo docente, (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños (ambiente familiar), (c) el reconocimiento de logros, (d) la equidad en el trato laboral, (e) las condiciones laborales (ambiente laboral), (f) la supervisión docente, (g) la experiencia docente y (h) el tamaño de la escuela.

La generalidad de las educadoras beliceñas indicó estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los(as) estudiantes y por la profesión docente. Las educadoras manifestaron sus razones y contribuyeron con recomendaciones al respecto, aunque la mayoría de las educadoras de las instituciones de la IASD manifestaron que no lo estaban. En general, los descubrimientos de esta investigación son positivos, aunque existen aspectos dispuestos de ser perfeccionados relacionados con las condiciones laborales, la supervisión, el reconocimiento de resultados y el trato equitativo, entre otros.

#### Ambiente laboral y satisfacción laboral

Delgado González (2011) planteó cuatro modelos de ecuaciones estructurales (ver Figura 4) para explicar la satisfacción de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México, en una investigación empírica, cuantitativa, exploratoria, descriptiva, explicativa, transversal y comparativa.

La población estuvo conformada por 2331 docentes y se tomó una muestra de 330 maestros. Se encontró que el comportamiento del director, la conducta de compromiso y la espiritualidad, la frustración del docente, el comportamiento interpersonal

y el nivel de clima organizacional general (ambiente laboral) son predictores en un 54% de la satisfacción laboral.

### Planteamiento del problema

Según presentan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010), el planteamiento del problema es perfeccionar y distribuir formalmente el pensamiento de investigación.

La Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD) está presente en Cuba desde el año 1904, donde la labor abnegada de misioneros norteamericanos trajo el mensaje hasta la isla. Los primeros dos miembros bautizados en Cuba fueron, posteriormente, los primeros pastores nativos, Pedro Cruz y Manuel Ávila, quienes desarrollaron una fructífera labor, creando las bases de un sólido, fiel y abnegado cuerpos de pastores. Este fue durante muchos años uno de los puntos fuertes de la iglesia en la isla que le permitió soportar los duros años de intolerancia de forma efectiva.

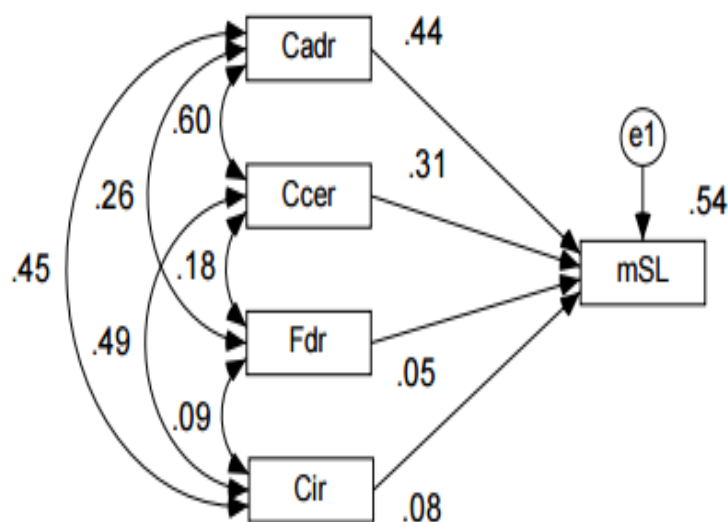


Figura 4. Modelo estructural de ambiente laboral y satisfacción laboral (Delgado González, 2011).



Después de pasar los momentos más duros de incomprensiones e intolerancia se pensó que se había llegado a un periodo de estabilidad, pero lo que sorprendió hasta los más entendidos fue la partida hacia el extranjero de un número significativo de pastores y líderes en funciones, dejando la organización en la isla con un déficit significativo de pastores.

Desde el año 1996 hasta el 2012 se han graduado en el Seminario Teológico Adventista del Séptimo Día de Cuba (SETAC) 285 licenciados en teología, con quienes contaba la organización para cubrir todas las vacantes que pudiesen existir. Cuando se observa el campo en la actualidad se nota que permanecen trabajando 158 de ellos, lo que significa que el 45% de los licenciados en teología (pastores) que se han graduado no están trabajando en la Iglesia Adventista. Es una problemática actual de la Unión Cubana (UC) la salida definitiva hacia el extranjero de pastores que abandonan sus campos de labor, su patria y sus familias o salen de la organización por otros motivos, mientras que el desempeño de muchos de los que se quedan no es el esperado por la organización.

Según la opinión de los miembros y administradores de IASD, debido a que muchos pastores han abandonado tan abnegada labor y muchos de los que aún permanecen no muestran un desempeño acorde al sagrado llamado, se observa la necesidad de hacer una investigación con el propósito de encontrar los motivos por los cuales está presente esta actitud.

Por otra parte se pretende despertar el interés de los investigadores así como de la organización en encontrar las causas de esta desmotivación y abandono por parte de los pastores en Cuba.

### Declaración del problema confirmatorio

El problema en estudio se formuló de la siguiente forma: El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores de primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

En la Figura 5 se presenta el diagrama de secuencias teórico que identifica las relaciones lineales de los constructos: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño laboral.

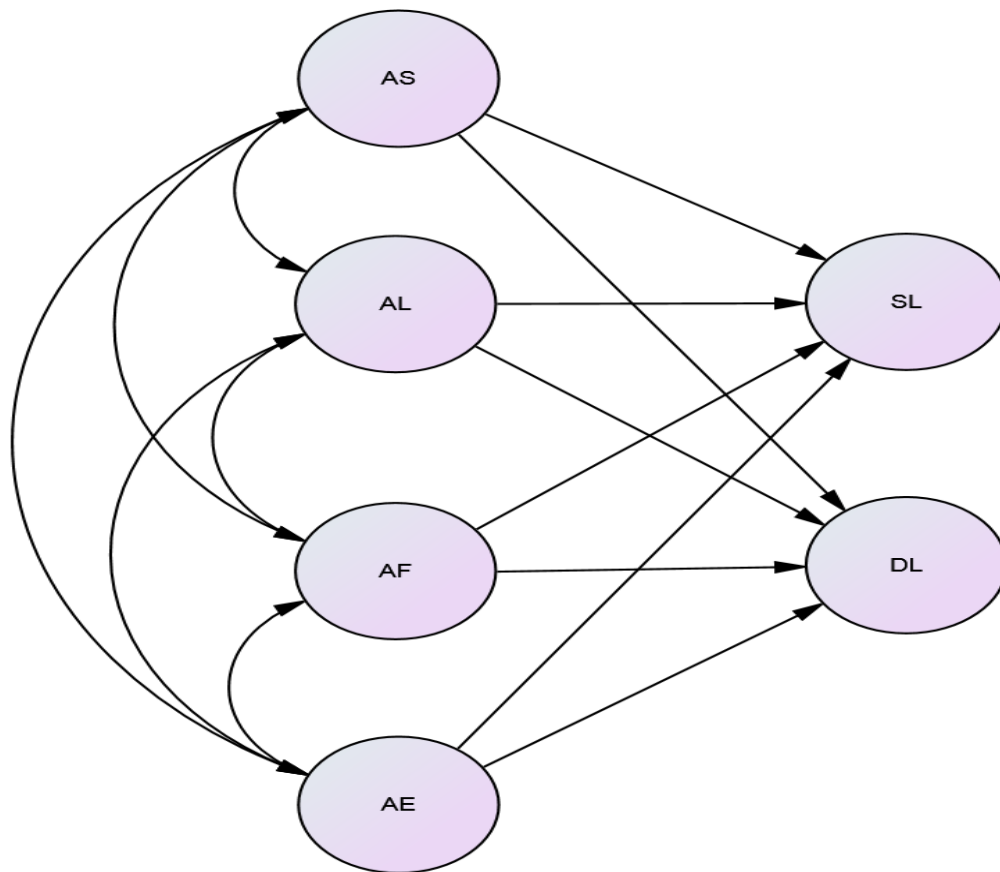


Figura 5. Modelo de secuencias del modelo de investigación.

## **Declaración del problema alterno**

El problema alterno se elaboró de la siguiente forma: El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico? (ver Figura 6).

## **Definición de términos**

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

*Ambiente social:* Situación social en la cual se desarrolla la vida laboral del trabajador en relación con las personas que le rodean en su centro de labor, tanto dirigentes como colegas y que tienen una incidencia significativa en el bienestar del mismo, incluye además el ambiente social del país en el cual labora y que lo afecta también.

*Ambiente laboral:* Es el medio en el cual despliega su vida laboral el empleado y del cual forman parte la relación con sus compañeros, superiores y las condiciones laborales de su puesto.

*Ambiente familiar:* Es el entorno en el cual se desarrolla la vida privada del trabajador, alrededor de sus allegados y que tiene una influencia muy alta en el bienestar o no del empleado.

*Desempeño:* Destrezas y conocimientos que impulsan la ocupación del trabajador para el logro de las metas de la organización empleadora.

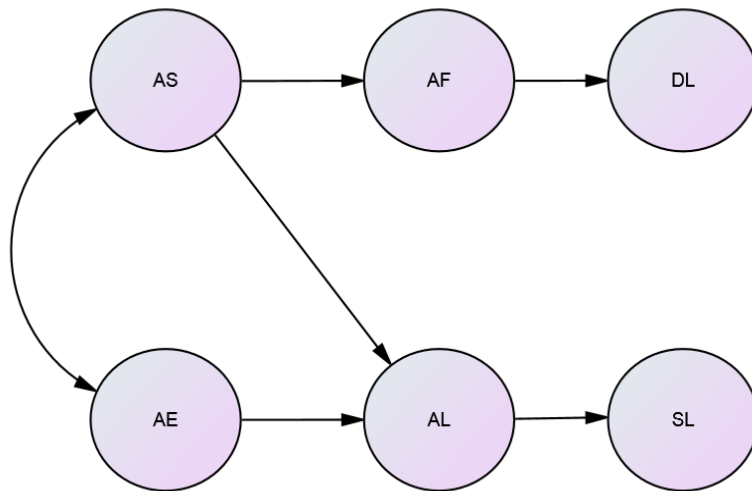


Figura 6. Diagrama de secuencias del modelo alterno.

*Ambiente económico:* Son las condiciones económicas a las cuales se ve precisado a enfrentar el trabajador, pudiendo ser este favorable o no y que incluye tanto el salario y gratificaciones, además incluye las condiciones económicas del país en el cual vive y que lo afecta directamente.

*Satisfacción laboral:* Conjunto de actitudes, pensamientos y sentimientos favorables que distinguen los empleados acerca de su trabajo y con los cuales responden al mismo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.

*Autopercepción:* Imagen que se hace el individuo de sí mismo al evaluar sus propias fuerzas y autoestima.

*Modelo de ecuaciones estructurales:* Herramienta para el estudio de relaciones causales sobre datos no experimentales cuando estas relaciones son de tipo lineal.

*Percepción:* Forma en que percibe el individuo la realidad.

*Variable observada o indicador:* Cualidades con que se mide a los sujetos.

*Bondad de ajuste:* Capacidad que tiene un modelo para predecir el comportamiento de los datos empíricos. Por lo regular se valora con varias medidas estadísticas.

*Variable latente:* Concepto supuesto y no observado que sólo puede ser aproximado mediante variables medibles u observables.

*Variable exógena:* Conocida como la variable de origen o independiente, no está causada por ninguna otra variable del modelo.

*Variable endógena:* Predicha por una o más variables dentro del modelo.

*Autopercepción:* Conocimiento de emociones y personalidad propias; conocerse de la manera más íntima posible, para así poder formar una opinión propia.

*Percepción:* Función que permite al organismo recibir, elaborar e interpretar la información que llega desde el entorno, por medio de los sentidos.

## **Hipótesis**

Según lo presenta Hernández Sampieri et al. (2010), las hipótesis son proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables.

En esta sección se incluyen las siguientes hipótesis: confirmatoria, alterna y complementarias, formuladas para esta investigación.

### **Hipótesis confirmatoria**

El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño de los pastores adventistas de la UC, tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

### Hipótesis alterna

El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC, tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

### Hipótesis complementarias

En esta investigación se formularon las siguientes hipótesis complementarias:

H<sub>1</sub>: Existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>2</sub>: Existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>3</sub>: Existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>4</sub>: Existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>5</sub>: Existe una diferencia significativa en la autopercepción de la satisfacción

laboral que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>6</sub>: Existe una diferencia significativa en la autopercepción del desempeño que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

### **Preguntas complementarias**

Las preguntas de investigación orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación (Hernández Sampieri et al., 2010). A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que serán respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC?
2. ¿Cuál es la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?
3. ¿Cuál es la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC?
4. ¿Cuál es la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC?
5. ¿Cuál es la autopercepción de la satisfacción laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?
6. ¿Cuál es la autopercepción del desempeño laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

## **Limitaciones**

Algunas limitaciones de esta investigación fueron las siguientes:

1. Para el investigador no fue posible estar presente en todos los campos en la aplicación de los instrumentos; las dificultades con el transporte y la limitación de los recursos financieros incidieron significativamente.
2. La aplicación del instrumento dependió de la autorización de las administraciones de los campos locales a fin de conceder el tiempo apropiado, así como el local para aplicarlo.
3. La aplicación del instrumento dependió de la ayuda de terceros.
4. Cada uno de los que colaboraron con la aplicación de los instrumentos seleccionó el momento y el lugar para hacerlo.
5. No se pudo asegurar la creación de un ambiente adecuado durante la administración del instrumento.

## **Delimitaciones**

A continuación se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. Los datos fueron recogidos durante el año 2015.
2. El estudio incluyó sólo a los empleados ministeriales graduados que estuvieron presentes el día de la administración del instrumento.
3. Es un estudio exploratorio, ya que no se ha investigado este tema en la UC.
4. Con esta investigación no se pretendió crear una nueva teoría sobre las variables en estudio.
5. Se documentaron las resoluciones técnicas entre constructos independientes y dependientes.



## **Supuestos**

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se consideró que los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.
2. Los responsables de la aplicación de los instrumentos siguieron las instrucciones correspondientes.
3. De acuerdo con la teoría, el instrumento midió lo que tenía que medir.
4. No existieron incidentes críticos desagradables y recientes que incidieran en la satisfacción laboral de los empleados.
5. Dado que es un estudio exploratorio, se pueden formular diversos modelos alternos para evaluar el modelo.
6. Se considera que los encuestados respondieron el instrumento de acuerdo a su autopercepción y percepción sobre las diversas variables investigadas.
7. Se asumió que los encuestados dispusieron del tiempo suficiente para contestar cada instrumento.
8. Se consideró que el ambiente fue adecuado a la hora de contestar el instrumento.

## **Justificación**

Según plantea Hernández Sampieri et al. (2010), la justificación indica por qué se realiza la investigación, exponiendo sus razones y demostrando que el estudio es importante.

Mientras que Dormann y Zapf (2001) mencionan que en la actualidad la satisfacción laboral se considera un constructo muy importante en psicología

organizacional y del trabajo, por el papel mediador que desempeña entre las situaciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la organización, tanto empresarial como individual.

Según plantean Perie y Baker (1999), los escudriñamientos de las condiciones sociolaborales ha alcanzado importancia en las investigaciones de los últimos años.

Se justifica la elaboración de esta investigación, pues la obra de los pastores es de suma importancia, ya que, como bien se sabe, la labor pastoral tiene el poder de transformar a un pueblo, un país y al mundo entero y son los pastores quienes fomentan el desarrollo moral y espiritual de sus feligreses, con su labor abnegada y con paciencia.

### **Objetivos de la investigación**

Para la presente investigación se establecieron los siguientes objetivos:

1. Evaluar la bondad de ajuste entre el modelo empírico y el modelo teórico sobre algunos factores determinantes en el estudio.
2. Evaluar descriptivamente cada una de las variables siguientes: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño laboral. Mediante la evaluación descriptiva de cada constructo, se pudo conocer las percepciones y autopercepciones de los sujetos involucrados en el estudio.
3. Hacer un aporte de información, sobre los modelos y las variables latentes a las autoridades administrativas de la organización.

4. Validar los constructos de las siguientes variables latentes: ambiente social, ambiente familiar, ambiente laboral, ambiente económico, desempeño laboral y satisfacción laboral.

5. Hacer un aporte de información sobre el modelo y las variables a las administraciones de la UC.

### **Trasfondo filosófico**

Los cristianos deben tener un fundamento filosófico, con respaldo bíblico para todo lo que desean investigar y transmitir como enseñanza. Es la Sagrada Escritura el fundamento de la filosofía de vida, por lo que debe llenar con sus principios cada una de las investigaciones, ya sea de forma directa o indirecta. Es una forma de transmitir lo que se es, no solo porque lo que se menciona directamente, sino porque llena todo lo que está a su alcance, mostrando los principios de la justicia divina en trabajos e investigaciones.

Mateo señala que la equidad es fundamental en los miembros de una comunidad. Jesús la ilustra con la parábola de los jornaleros de la viña (Mateo 19:30-20:16), donde todos reciben el mismo pago por el que fueron contratados cada uno de ellos, sin importar el tiempo que laboraron, creando eso excelente ambiente laboral entre los trabajadores.

El evangelio plantea que “cada obrero es digno de su salario” (Lucas 10:7), donde nos demuestra la importancia de un correcto ambiente económico para la satisfacción del empleado. Este espera recibir el salario correcto de acuerdo a la labor que desempeña y que es digno de recibir el pago por ello.

En el comienzo de la historia de la humanidad, Moisés escribió en el Génesis, entre los capítulos 30 y 35 la historia familiar del patriarca Jacob, donde un ambiente familiar incorrecto afectó el desempeño y fidelidad de sus hijos en la labor que realizaban. Tal influencia familiar llevó a la venta de José como esclavo a Egipto por sus hermanos, engañando a su padre durante muchos años. Mientras el ambiente entre los hermanos no cambió para siempre, los resultados no fueron mejores.

Las relaciones sociales afectan grandemente, ya sea de forma positiva o negativa. En la Sagradas Escrituras se puede notar que siempre que Israel estableció relaciones con las naciones paganas terminó adorando a sus dioses y desobedeciendo a Dios. Tal es el caso de Moisés, quien, influenciado por relaciones sociales tensas con el pueblo de Israel, no tuvo en cuenta el mandato de Dios, golpeando la peña de Horeb a la que debía hablarle. En Deuteronomio 34 se dice que Moisés no pudo entrar en la tierra prometida, muriendo en la tierra de Moab, frente a Bet Peor, conforme lo había dispuesto Dios por dicha desobediencia a su mandato. El ambiente social lo llevó hasta allí.

En contraposición se encuentran los gabaonitas, que engañaron a Josué (Josué 9) y fueron colocados a trabajar en el tabernáculo como leñadores y aguadores. Al tener allí un ambiente correcto, su actitud cambió a tal punto que llegaron a mezclarse con los levitas y el pueblo de Israel a tal punto que desaparecieron absorbidos por ellos y siendo fieles a Dios como su pueblo.

Un ambiente laboral correcto desarrolla entre los trabajadores una satisfacción plena y un resultado mejor. Ante la pregunta de Jesús acerca de lo que hablaban

sus discípulos, el evangelio señala que “callaron porque por el camino había discutido quien era el mayor” (Marcos 9:34). Este ambiente de disputa llevó a que Judas traicionara a su maestro, Pedro le negara y todos corrieran dejándolo solo. No fue sino hasta después de la resurrección, en el día del Pentecostés, cuando estuvieron todos unánimes juntos (Hechos 2:1), cuando estuvieron listos para comenzar la sagrada tarea que debían realizar.

Para Jesús, el desempeño y la fidelidad tenían gran importancia. Hacer el trabajo que Jehová le había asignado era tan importante, satisfactoria y reconfortante como el propio alimento (Juan 4:34). Jesús terminó con éxito el trabajo que Dios le había asignado hacer en la tierra (Juan 17:4). Estaba satisfecho con la responsabilidad que le fue asignada, siendo fiel al desarrollar hasta la saciedad el plan trazado para salvar al hombre.

En las Sagradas Escrituras, Mateo registra la parábola de los talentos, que dice en uno de sus párrafos:

Y llegando el que había recibido cinco talentos, trajo otros cinco talentos, diciendo: Señor, cinco talentos me entregaste; aquí tienes, he ganado otros cinco talentos sobre ellos. Y su señor le dijo: buen siervo y fiel: sobre poco has sido fiel, sobre mucho te pondré; entra en el gozo de tu Señor. (25:14-30)

Esta parábola es un ejemplo fehaciente de la actitud del trabajador cuando está satisfecho de la labor que realiza: todo lo que se le encomienda, lo hace. Cuando eso ocurre, los trabajadores experimentan un estado de satisfacción en sus responsabilidades. “Si esto se pone en práctica y si Dios así lo ordena, se podrá resistir; y las personas se irán felices a su casa” (Éxodo 18:23).

En cuanto al desempeño, White (1992) señala que cada uno debe llevar una vida de piedad y pureza para efectuar un esfuerzo incansable en el desempeño de

todo deber. La Biblia plantea lo siguiente: “Todo lo que te venga a la mano para hacer, hazlo con todas tus fuerzas” (Eclesiastés 9:10). Muestra este texto que se debe poner todo el empeño en la obra que se ha puesto en las manos.

En la Biblia se muestra la importancia que tiene el ambiente familiar, social, económico y laboral y su influencia en el desempeño laboral y satisfacción. La filosofía bíblica muestra claramente su importancia para que todo trabajador no solo realice su labor, sino que lo haga de manera feliz, fiel y productiva, resaltando la importancia del ambiente que lo rodea y su influencia en el desempeño del empleado.

### **Organización del estudio**

La presente investigación se distribuyó en cinco capítulos.

El Capítulo I colecciona los siguientes aspectos: antecedentes del problema, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis, preguntas complementarias, objetivo, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II presentó una amplia revisión de la literatura concerniente al ambiente laboral, ambiente social, ambiente familiar, ambiente económico, la satisfacción laboral, el desempeño laboral y compromiso laboral.

El Capítulo III describió 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 de datos y el análisis de datos.

El Capítulo IV presentó los resultados alcanzados, la descripción de la población

y muestra, el comportamiento de las variables, la validación de instrumentos, las pruebas de hipótesis, el análisis del modelo principal, así como los análisis adicionales y los resultados cualitativos.

En último lugar, el Capítulo V presentó un sumario del estudio; muestra las conclusiones, la discusión y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como propósito estudiar la relación de causalidad entre la percepción del ambiente laboral, ambiente social, ambiente familiar y ambiente económico como predictores en primer grado del ambiente laboral y satisfacción laboral y en segundo grado del compromiso laboral de los pastores de la UC.

La revisión de la literatura involucra descubrir, examinar, analizar y alcanzar la bibliografía (referencias) y otros materiales que sean útiles para las intenciones del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información distinguida, relevante y necesaria para enmarcar el problema de investigación (Hernández Sampieri et al., 2010).

En el presente capítulo se despliega un aporte teórico sobre los constructos ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar y ambiente económico y la percepción del nivel de desempeño y satisfacción. En primer lugar, se dan algunas definiciones de los constructos 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 respecto de las relaciones entre los constructos.



## **Ambiente social**

Se recogen algunos conceptos del ambiente social que los teóricos de la administración han expresado en algunas publicaciones.

Según Carroll y Buchholtz (2011), el ambiente social es el medio en el cual desarrolla sus funciones laborales y su vida el trabajador, Incluye los compañeros de labor, los administrativos, la política predominante en la sociedad, el lugar donde vive y donde radica su trabajo y las condiciones en las cuales se desarrolla su vida laboral y social y que en conjunto ejercen influencias positivas o negativas sobre su actitud ante el trabajo.

Griffin y Ebert (2005) mencionan al ambiente laboral como los recursos y el contexto en el cual desarrolla sus funciones el empleado, que ejercen una influencia determinante sobre su actitud hacia el trabajo que desarrolla.

Así mismo, Royer (2011, citado en Muguero, 2014) define el ambiente social como las condiciones que rodean al empleado, teniendo gran incidencia la influencia que ejerce el sistema social imperante así como la relación con superiores y colegas.

Según menciona Alles (2007), se debe recordar que el ser humano es por naturaleza social, por lo que la relación con sus colegas y gerentes influirá en gran manera en su desempeño y grado de satisfacción dentro de la empresa. Ejerce también gran influencia en el trabajador la opinión o concepto que tengan del desempeño de sus funciones los empleadores, ya que, al conocer una opinión negativa, en lugar de aumentar su desempeño, como ser social que es, siente que no está en el lugar apropiado para sí y minimiza sus esfuerzos. Las relaciones con la sociedad civil también

afectan, puede ser percibido como una señal de sensibilidad humana y es muy probable que si la empresa atiende este aspecto, también manifieste esta sensibilidad al interior de la organización.

Según expresa Royer (2011, citado en Muguero, 2014), no existen dudas acerca del lugar social del trabajo, mediante el cual las personas pueden satisfacer sus necesidades básicas, reafirmar su dignidad, aumentar sus sentimientos de realización, al ocupar un lugar en el que se pueden sentir productivas.

### Importancia

Carroll y Buchholtz (2011) sostienen que la sociedad ejerce inevitablemente una influencia en el trabajador, ya sea en forma positiva o negativa. Si esta es positiva, el rendimiento del trabajador es significativamente mayor, mientras que su fidelidad a su empleo es mayor. En caso contrario, su productividad disminuye y se observa un marcado desinterés a permanecer por mucho tiempo en su empleo.

Menciona Royer (citado en Muguero, 2014) que el ambiente social alcanza una importancia significativa en la vida del trabajador, ya que afecta psicológicamente su rendimiento laboral. Al confirmar su dignidad aumenta sus sentimientos de realización y hace a la vez que su fidelidad a la organización se vea afectada de manera positiva o negativa.

### Dimensiones

Conforme a lo planteado por Carranza (citado en Villarduña Ríos, 2013), las dimensiones del ambiente social son tres: (a) relaciones, (b) desarrollo y (c) estabilidad. Está formado además por las siguientes subescalas: cohesión, expresividad, conflicto,

autonomía, actuación, social recreativo, moralidad religiosa, organización, control e intelectual. El ambiente después un nuevo análisis quedó formado en seis dimensiones del instrumento, que son las siguientes: (a) relaciones, (b) seguridad, (c) medio ambiente, (d) lenguaje, (e) recreación y (f) civilidad.

Existen factores que tienen mediación en las relaciones, como los siguientes: (a) los vecinos, (b) la ciudad donde vive, (c) el barrio donde vive, (d) la aceptación social, (e) la realización, (f) la autoridades, (g) la congregación a que asiste, (h) los colegas y (i) las escuelas a la asisten sus hijos.

Los factores que predicen la seguridad son los siguientes: (a) seguridad personal y familiar y (b) oportunidad de desarrollo de los hijos.

Los indicadores que declaran el medio ambiente son los siguientes: (a) limpieza de la ciudad e (b) iluminación.

Al lenguaje lo exponen (a) el lenguaje del barrio y (b) el trato con el vecindario.

El elemento que enuncia la recreación son las actividades en el barrio.

La civilidad se expresa en el trato (a) a los niños, (b) a los ancianos, (c) a las mujeres y (d) a los discapacitados.

### **Ambiente económico**

Se conoce como ambiente económico, según lo hacen notar Griffin y Ebert (2005), al nivel de solidez o debilidad económica en que desenvuelve su vida el empleado de una determinada estructura. Producto del resultado obtenido como retribución a las actividades que desempeña y los escenarios económicos del país en que vive.

Además, agregan Griffin y Ebert (2005), los empleados están satisfechos y su

estado de ánimo será elevado de acuerdo al conocimiento de que sus necesidades básicas están siendo cubiertas por su remuneración. Cuando la labor que realizan no llena sus expectativas, el hecho de que su compensación económica no cubra todas sus necesidades, ni siquiera las básicas, hace que su satisfacción disminuya al punto de afectar su fidelidad y compromiso con la organización empleadora.

Robbins (2009) menciona que es de gran importancia que la empresa tenga un programa de compensación bien equitativo y justo para poder compensar a cada uno de sus empleados correctamente.

Chruden y Sherman. (2002) indican que, cuando el puesto que desempeña un empleado no colme sus necesidades y ambiciones personales, este no se siente compensado con lo que realiza.

Según Levy-Leboyer (1992), la recompensa por la labor que realiza debe proveer al trabajador mucho más que su sustento diario.

Hom y Griffeth (1995) indican que los especialistas en la materia atestiguan que una retribución mayor promueve la conservación de la masa de empleados incrementando su satisfacción laboral, ya que cubren con el mismo un mayor número de problemas a su familia.

Sargent y Matthews (1998) afirman que las compañías necesitan establecer buenas relaciones con su fuerza laboral, tratando de crear un medio ambiente confortable caracterizado por la confianza, la armonía y por un proporcionado balance entre el trabajo y la familia.

Miller, Hom y Gómez-Mejía (2001) observaron que los altos salarios disminuyen la rotación de personal y por lo tanto un trabajo con elevados salarios deberá tener

una rotación baja de su fuerza laboral.

Según esbozan Martín, Luceño, Jaén y Rubio (2007), los factores psicosociales y económicos son circunstancias que se localizan presentes en una situación laboral y que están sumariamente conexas con la estructura, el contenido del trabajo y la ejecución de la faena, y que tienen capacidad para perturbar tanto la prosperidad o a la inmunidad (física, psíquica o social) del empleado como al desarrollo del trabajo.

### Importancia

El ambiente económico, según lo hacen notar Griffin y Ebert (2005), es de gran importancia tanto para el empleado como para la organización empleadora. Para el empleado, porque con el fruto de su trabajo él puede cubrir la mayor cantidad posible de sus aspiraciones y metas como ser humano, que vive de la labor que desempeña. Para la organización empleadora, porque cuando el trabajador ve que la labor que realiza no llena sus expectativas cuando su compensación económica no cubre sus necesidades, su grado de satisfacción disminuye hasta el punto de afectar su desempeño, fidelidad y compromiso con la organización empleadora.

### Dimensiones

Griffin y Ebert (2005) mencionan que las dimensiones del ambiente económico están representadas por (a) condiciones económicas que garantizan el empleo y (b) condiciones económicas que ofrece el entorno nacional.

Los indicadores que expresan las condiciones económicas que garantizan el empleo son los siguientes: (a) capacidad económica de la asociación, (b) pago a

tiempo de los salarios, (c) presupuesto para arreglo de casas pastorales, (d) compensación del salario por el trabajo que realizo, (e) presupuesto para servicios médicos familiares, (f) presupuesto para ayuda de estudios de los hijos, (g) presupuesto para ayuda de estudios del pastor, (h) capacidad de tomar vacaciones con la familia, (i) capacidad de garantizar el vestuario familiar, (j) posibilidad de actividades extras con tu salario, (k) preocupación organizacional para esposas de pastores y (l) capacidad de la transportación para realizar tu trabajo.

Las condiciones del entorno nacional incluyen: (a) costo de los alimentos, (b) costo de los servicios públicos, (c) estabilidad económica, (d) posibilidad de mejorar, (e) costo de equipamiento básico para el hogar, (f) facilidad para los medicamentos, (g) calidad de la educación para los hijos y (h) crecimiento económico del país.

### **Ambiente familiar**

Según plantea Chiavenato (2007), el ambiente familiar está compuesto por un grupo de necesidades, cuya atención condiciona la calidad del ambiente para el trabajador. Necesitan los empleados ganar lo bastante para vivir pundonorosamente, sustentar, ataviar y poder recrearse, pero no sólo el individuo, sino también su estirpe. Cuando se ha podido resolver las necesidades fundamentales del empleado y se tiene conciencia de ello, en tal sentido, los trabajadores necesitan que se los respete y se los trate dignamente. Necesitan, además, que se les dé condiciones de trabajo saludables y que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que tienen en sus hogares.

Griffin y Ebert (2005) plantean que el grupo de condiciones que rodea al

empleado cuando llega a su casa, ya sean objetivas o subjetivas, de relaciones (familiares, vecinos, barrio) o materiales (condiciones físicas de su casa, recursos), forman el ambiente familiar del empleado.

Royer (citado en Muguero, 2014) asegura que no caben dudas acerca del lugar social del trabajo, ya que por medio de él los empleados pueden satisfacer sus necesidades básicas familiares, teniendo importancia significativa el número de estas que puede cubrir con los dividendos obtenidos.

Montaño (2004) menciona que en la actualidad los patrones que tienen como único blanco lograr mayores dividendos cada día, reclamando de sus colaboradores que sean productivos al ciento por ciento como su primordial compromiso, pero sin vigilar por los requerimientos y penurias particulares y familiares de sus empleados, pronto se verá un déficit de rendimiento mostrado este con la disminución de las ganancias.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, Van Yperen et al. (1996) mencionan que coexiste una amplia evidencia práctica que afirma que la formulación de estrategias de recursos humanos específicas, por ejemplo las políticas a favor de la familia, puede influir en la decisión del empleado de renunciar.

Medina Giacomozzi, Gallegos Muñoz y Lara Hadi (2008) plantean que lo importante de la retribución económica está asociada al reconocimiento hecho al empleado por su rendimiento, conducta o condición, siendo el primero el que mejor refleja la participación de sus funciones en la empresa; es por ello que, en la medida que el trabajador esté motivado y satisfecho al ser cubiertas un número significativo de necesidades básicas familiares, este estará contribuyendo con mayor eficiencia y eficacia

al logro de los objetivos organizacionales.

Gil la Cruz (2008) proyecta que la estimulación para laborar y para esforzarse en el trabajo suele ser tenida entre las habilidades conductuales, es decir, se puede clasificar en pujanza y voluntad. La satisfacción se analiza como una emoción frente al trabajo y los resultados derivados de él. Involucra tanto la cobertura de las necesidades básicas de la familia, como la correlación entre las expectativas o recompensas percibidas frente a la recompensa real obtenida.

Para Amorós (2006), la compensación por la labor que realizan (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor y cuya máxima aspiración es que sus necesidades primordiales queden cubiertas en su totalidad.

### Importancia

Medina Giacomozzi et al. (2008) mencionan que, cuando un empleado ve que sus carestías familiares primordiales son cubiertas en su generalidad o al menos en la mayor parte como resultado de la recompensa de la labor que realiza, aumenta su fidelidad a la estructura empleadora, así como su desempeño, evitando el ausentismo por motivos insignificantes.

Según Chiavenato (2007), no trabajan bien quienes tienen la constante intranquilidad de deudas pendientes, problemas en el hogar y carencia de reconocimiento por la labor que realizan. Es también un hecho que, cuando saben que están siendo atendidas adecuadamente sus propias necesidades personales y familiares, están tranquilos y trabajan mejor. Cuando el empleado sabe que las cosas marchan



bien en el hogar y en el trabajo, que está progresando y que de sus propios esfuerzos depende que se avance, se empeña con tesón, ánimo y mejora significativamente la cantidad y calidad de su rendimiento en el trabajo.

### Dimensiones

Gervilla Castillo (2003) menciona una serie de dimensiones que forman el ambiente familiar. De ella se toman las más significativas y aplicables al propósito de esta investigación como son:

1. Dimensión de recursos o instrumental: Evalúa el estado de satisfacción económica que disfruta la familia y que puede ser observada por medio de los recursos económicos que poseen, el confort que disfrutan, los medios tecnológicos con que cuentan, la calidad de los alimentos que consumen, entre otros.

2. Dimensión de cohesión: Evalúa la interacción que tiene la familia entre sus miembros y que puede ser observada por las relaciones entre sí, la cooperación de la familia a los diferentes planes personales, el trato que se ofrecen uno a otros y el nivel de comunicación entre sus miembros.

3. Dimensión de esparcimiento: Esta dimensión suministra información sobre el estado de satisfacción en las acciones políticas, sociales, culturales e intelectuales de los miembros de la familia.

4. Dimensión de valores: Esta dimensión es observada por medio del valor que se le da a las prácticas y valores de tipo ético religioso, participación activa y sistemática en la creencia que se profesa, la fidelidad a la misma, la dadivosidad. Se observa también por medio del respeto a otras ideas y a la capacidad de emprender tareas.

5. Dimensiones higiénicas: Esta dimensión observa los hábitos higiénicos de la

familia.

Tres de estas cinco dimensiones del ambiente familiar fueron adaptadas y resumidas por ser representativas de las anteriores y quedaron de la siguiente forma: (a) la calidad de las relaciones en el marco familiar, (b) las condiciones higiénicas y habitacionales y (c) las condiciones espirituales, culturales y recreativas (Gervilla Castillo, 2003).

Los indicadores que expresan a la calidad de las relaciones en el marco familiar son los siguientes: (a) la calidad de las relaciones en el marco familiar, (b) el trato que se ofrecen entre sus miembros, (c) el apoyo familiar a los planes individuales (d) el comunicación que disfrutan y (e) la tolerancia a opiniones críticas.

Las condiciones habitacionales incluyen (a) el orden, la limpieza e higiene de la vivienda, (b) los alimentos que se consumen, (c) el tamaño de la casa con respecto a la familia, (d) las condiciones estructurales de la vivienda y (e) la tecnología para realizar las tareas domésticas.

Dentro de las condiciones espirituales, culturales y recreativas se hallan (a) los cultos familiares, (b) las lecturas que se hacen, la recreación y el descanso (c) la participación activa en las actividades espirituales y (d) apoyo a la superación académica.

### **Ambiente laboral**

Sierra Naranjo y Gando Lizcano (2012) definen al ambiente laboral como aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo.

Algunos autores mencionan que el ambiente laboral está formado por las características en que conviven los empleados íntimamente en su centro de trabajo

(Barroso, 2004; Chiavenato, 2007; Rodríguez, 2004).

Según Bustos et al. (citados en Ceballos Moreno y Ceballos Ospino, 2006), ambiente laboral es el conjunto de emociones, condiciones, medios y contextos de trabajo que sienten los recursos humanos de una organización en sus relaciones laborales y establece el concepto que desarrollan de su empleo, sus relaciones, su organización y su satisfacción.

Rodríguez (2004) plantea que el ambiente laboral es la percepción que los trabajadores de una organización sienten respecto a la labor que realiza, al ambiente físico, las condiciones y medios para laborar, a las relaciones interpersonales y a las regulaciones características del trabajo. Estas percepciones tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros de la organización.

El ambiente laboral es el ambiente predominante en una organización, caracterizado por elementos tales como motivación, satisfacción, enlace grupal, conflictos y liderazgo, que inciden en el estado psíquico de los trabajadores (Pupo Guisado, 2011).

Frías Azcárate, Fellingner Jusue y Clarke (2011) mencionan que el ambiente laboral es el grupo de condiciones que componen y acompañan el puesto de labor que el trabajador ocupa, las cuales son, entre otras, las siguientes: psíquicas, administrativas, sociales, políticas, económicas, de reglamento, de reconocimiento y normas o blancos a alcanzar.

Agervold (2009) menciona que el ambiente laboral también está formado por la existencia de factores dentro de la empresa que impiden o favorecen que se promuevan procesos de mobbing (acorralamiento psíquico en el trabajo), donde las víctimas

tienen problemas para protegerse porque existe un desequilibrio de mando (efectivo o apreciado) entre las víctimas y sus victimarios. No necesariamente se trata de agresiones contra la integridad física del empleado, sino de actitudes leves pero dañinas, tales como el aislamiento o la exclusión del grupo, la minusvaloración del cargo que ocupa o la búsqueda de escenarios ridiculizantes, lo que crea un ambiente laboral difícil de sobrellevar por los empleados y genera su insatisfacción.

Kelly (1978) plantea que una buena parte del éxito en cualquier empleo administrativo reside en obtener experiencia para alternar con las personas. A los dirigentes les es importante desplegar una competitividad técnica en su especialidad, pero los conocimientos técnicos no bastan. Los dirigentes triunfantes necesitan además las habilidades de establecer relaciones personales correctas, para poder interactuar con los empleados.

Alles (2007) menciona que las personas necesitan ser apreciadas y reconocidas como tales y no como simples instrumentos. Debe dárseles cuidado, respeto y decoro. Los empleados desean que se los reconozca por sus desempeños y capacidades y de algún modo desean tener posibilidades de progreso.

Baillien y De Witte (2009) mencionan que el empleado debe admitir que forma parte de la organización, que no es un sujeto aislado y debe aprender a trabajar en equipo cuando es necesario. Es en este punto donde el administrador debe mostrar su capacidad y encontrar la solución más adecuada incorporando los empleados al equipo de trabajo.

Bennis (1990) menciona que los empleados tienen la tendencia a preferir trabajos donde se les dé la posibilidad de usar sus habilidades, donde puedan desenvolver

una diversidad de labores, tengan independencia para la invención y reconocimiento desde la administración por su desempeño en el trabajo, además de que los retos sean elevados, pero alcanzables, lo cual causa bienestar.

Márquez Pérez (2002) agrega que se debe tomar en cuenta que las metas deben ser moderadas y alcanzables, ya que un reto excesivamente grande introduciría emociones de fracaso y frustración en el empleado, afectando la percepción del ambiente laboral del mismo.

French (1998) menciona que el desempeño del jefe es uno de los aspectos importantes y concluyentes del ambiente laboral. Los empleados cuyos dirigentes son más estimados y comprensivos sienten un mejor ambiente que aquellos cuyos administrativos son indiferentes o arbitrarios hacia los empleados.

Frías Azcárate et al. (2011) mencionan que la franqueza de los administrativos desempeña un papel primordial en los métodos organizativos y de liderazgo, debido a que se relaciona a circunstancias en las que el empleado se siente vulnerable, como es la falta de información acerca de su desempeño. El ambiente laboral se transforma en las relaciones interpersonal entre jefes y empleados.

Baillien y De Witte (2009) mencionan los principales factores psicosociales del ambiente laboral y la presencia de mobbing en las empresas. Señalan como los principales factores (a) el conflicto y la imprecisión de rol, (b) el exceso de demandas laborales, (c) el grado de independencia en el trabajo y (d) el apoyo social.

Alles (2007) plantea que los recursos humanos son seres sociales que sienten la necesidad de ser apreciados y reconocidos como tales y no como simples instrumentos o medios básicos. Debe la organización empleadora preocuparse

por darles atención, respeto y dignidad. Los empleados sienten la necesidad de que se reconozcan sus habilidades y capacidades, no de que son llamados para ser reprendidos cuando se equivocan o no cumplen las expectativas que de ellos se tienen.

### Importancia

Como lo manifiestan Guillén y Guil (citados en Campos Madrigal, 2013), el triunfo de una organización obedece a la condición de cómo sus empleados distinguen el ambiente laboral.

Bustos et al. (citados en Campos Madrigal, 2013) mencionan que un buen ambiente laboral tendrá resultados importantes para la organización, tales como logros mayores, incorporación al equipo, mayor rendimiento, disminución de la rotación del personal, satisfacción, armonía e iniciativa dentro de los empleados.

Martínez de Velasco y Nosnik (2002) indican que la importancia de analizar el ambiente laboral de una organización es notar en qué medida interviene en la estimulación, la satisfacción y en el desempeño de los empleados. También ayuda a conocer qué elementos pueden estar perturbando un incremento o una disminución en la motivación y el rendimiento.

Según plantean Creemers y Reezigt (2003), el ambiente laboral ocupa un lugar destacado en las agendas de investigación. Distintos modelos poderosos ubican este ambiente entre los elementos de eficacia y justicia. Se ha hallado que el ambiente laboral incide significativamente en los resultados de las organizaciones.

Fernández (2004) menciona que el ambiente laboral es un tema importante en la agenda de las reformas formativas. Cuando el objetivo de la estrategia es el cambio de las variables dependientes de la estructura, el ambiente laboral, junto

con la misión, establecen poderosos elementos independientes cuya transformación exclusivamente puede ser llevada a cabo por la operación de los propios empleados.

Navarro, García Santillán, Casiano y Bustamante (2007) afirman que el ambiente laboral puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el desempeño de la organización, llegando a ser un factor de gran influencia en el comportamiento de quienes la integran. Debido a que un ambiente laboral fortuito propicia que el trabajador se desempeñe con mayor deseo, lo cual suministra un mayor rendimiento, cuando no ocurre así, su eficiencia se afecta significativamente porque se desmotiva.

Según mencionan Baillien y De Witte (2009), el ambiente laboral es muy importante para el éxito de una empresa, ya que, de ser positivo, el empleado va a ser más productivo, tener mejor desempeño, ser más eficiente y con menos tendencia a abandonar la organización.

### Dimensiones

Rojas Russell, Tirado Gómez, Pacheco Domínguez, Escamilla Santiago y López Cervantes (2011) mencionan 10 dimensiones del ambiente laboral: (a) relación con superiores, (b) atención a las fuerzas laborales, (c) estructura organizacional, (d) reconocimiento, (e) clima laboral, (f) eficiencia, (g) comunicación y apoyo, (h) oportunidades de capacitación y (i) prestaciones que se reciben.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) mencionan la presencia de seis dimensiones frecuentes del ambiente laboral: (a) autonomía individual, (b) grado de estructuración impuesta sobre la situación, (c) orientación a la recompensa, (d) consideración, (e) cordialidad y (f) apoyo.

Después de efectuar una nueva investigación de la bibliografía acreditada, Payne y Pugh añadieron (1976) una quinta dimensión, que es la de orientación hacia el desarrollo y el progreso en la ocupación.

Las dimensiones que identifica Rodríguez (2004) son las siguientes: (a) el nivel de independencia particular que viven los empleados dentro de la organización, (b) la responsabilidad con la estructura y obligaciones atribuidas a los miembros de una organización por su puesto, (c) el tipo de recompensa o de remuneración que la organización otorga a sus empleados y (d) la consideración, el reconocimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores.

Reddin (2004) afirma que los elementos que fiscalizan en el ambiente laboral son los siguientes: (a) el tamaño de la estructura, (b) el trato de los directivos con los recursos humanos, (c) los objetivos, (d) la estrategia orgánica, (e) la importancia regional o nacional, (f) la transparencia, (g) el registro normativo, (h) el grado de control externo, (i) el ámbito geográfico, (j) el aislacionismo y (k) la estructura física de las instalaciones.

### **Satisfacción laboral**

Según lo plantean Hellriegel y Slocum (2009), la satisfacción laboral es la altura de complacencia o satisfacción que descubren los empleados en el compromiso que desempeñan.

Martínez (2004) define la satisfacción laboral como la impresión de bienestar que proviene de las condiciones de trabajo, de la ejecución de las tareas, de la pertenencia a una organización, de las prestaciones que recibe y de la conquista de objetivos y logros profesionales.



Según Peiró (2000), la satisfacción laboral se trata de la situación de una persona concerniente al empleo.

Robbins (2009) define la satisfacción laboral como la actitud habitual que el empleado estima de su labor.

Desde un aspecto psicológico, Quintanilla y Bonavía (2005) relacionan la satisfacción laboral con la calidad de la vida laboral. Debido a su jerarquía, el concepto de satisfacción laboral alcanzó categoría de constructo dependiente en muchas investigaciones. Este constructo se convirtió en un fin en sí mismo, lo cual explica por qué los directivos despliegan sus energías para optimizar la satisfacción de los empleados.

Espeso Santiago (2006) hace mención a esta actitud como un sentir que experimenta el trabajador hacia los diferentes aspectos de su trabajo. El trabajador tiene aspiraciones, deseos, expectativas y necesidades. Su percepción de cuánta satisfacción reciben determinará su grado de satisfacción laboral. De existir un malestar en cualquiera de los aspectos, se evidenciará en insatisfacción laboral. En resumen, satisfacción laboral es un balance entre lo que el trabajador espera de su trabajo y lo que obtiene.

Para Wright y Bonett (2007), la satisfacción laboral es posiblemente la manera más frecuente y antigua de operacionalización del bienestar en el área de trabajo.

Vandam (2007) plantea que la satisfacción laboral no depende tanto de las circunstancias de trabajo, como el salario, la permanencia laboral y los horarios, sino de otros elementos como el ambiente humano, el reconocimiento de compañeros de trabajo, la camaradería y la ejecución de un trabajo que llene la necesidad de realización profesional.

Barraza Macías y Navarro Rodríguez (2013) la definen como la cualidad que muestra el empleado ante su responsabilidad, y que esa actitud se basa en reconocimientos y valores que desarrolla de su propio empleo y que intervendrán de forma específica en sus actuaciones y en sus resultados.

Vandam (2007) plantea que la satisfacción laboral no depende tanto de las condiciones propias de empleo que desempeña, sino de otros factores intangibles como el entorno humano, el reconocimiento de compañeros de profesión, de los contribuyentes, de los funcionarios y la ejecución de un trabajo que llene las expectativas de realización profesional.

Robbins (2009) consideró que los primordiales elementos que establecen la satisfacción laboral son los siguientes: (a) desafío que el empleo ofrece, (b) método de recompensas justas, (c) circunstancias favorables de trabajo, (d) asociados que ofrezcan apoyo adicionalmente y (e) entendimiento entre la personalidad y área de trabajo.

Alfaro de Prado, Leal Millán y Rodríguez Félix (2001) plantean la importancia del estudio de la satisfacción en el trabajo y tienen en cuenta argumentos como los siguientes:

1. Si la satisfacción laboral es una entidad conveniente de la estrategia de dirección, es necesario disponer de una medida de la misma como criterio de evaluación de esta política.

2. Un presagio de mal funcionamiento de una organización es una baja satisfacción de los empleados, dada su incidencia en aspectos tales como ausencias, rotación del capital humano, desempeño, estrés, indiferencia, etc. Por el contrario, una alta satisfacción laboral puede beneficiar el logro de resultados positivos.

La satisfacción en el trabajo conlleva varias consecuencias para un trabajador, no sólo en el ámbito laboral, sino también en su propia vida, en su ambiente familiar y personal. Puede influir hasta el punto de perturbar la salud física, mental y llegar a transmitir esta conducta sobre el comportamiento de otros compañeros de trabajo (Zandmeni de Juárez, Chignoli, Rabazzi y Peralta de Glorioso, 2004).

Griffin y Ebert (2005) reflexionan como muy importante la satisfacción laboral por las siguientes razones:

1. Si los empleados están satisfechos, su estado de ánimo será elevado como reflejo de percibir que sus necesidades están siendo atendidas.
2. Su estado regenerará beneficios para la organización.
3. Aumentará el compromiso y lealtad por parte de los empleados hacia la organización. Sus contribuciones serán más ventajosas y se entregarán más al trabajo.
4. Las protestas se reducirán y las operaciones de la organización serán más eficientes. En sentido contrario, el precio para la empresa de una disminución de la satisfacción será muy elevado.

Según presentan Alarcón, Vaz y Guisado (2002), unos de los problemas mostrados por algunos empleados que no poseen una satisfacción laboral adecuada es el síndrome de burnout. Se establece que el primer informe fidedigno de este síndrome se halla en investigación realizada por Schwartz y Mill en 1953, quienes puntualizaban un sentimiento de disminución moral e indisposición de los pacientes hacia empleadas de un hospital psiquiátrico.

Entender el síndrome de burnout es muy importante para la empresa, porque conoce si peligró la satisfacción laboral en la misma. Según Sánchez, Guillén y León

(2006), se trata de un síndrome que se manifiesta en tres longitudes: (a) agotamiento o cansancio emocional, definido como el cansancio que se puede manifestar física y/o psíquicamente, con una sensación de no poder dar más de sí a los demás; (b) despersonalización, como un proceso de emociones, cualidades y actitudes negativas, alejadas y frías hacia otros elementos, fundamentalmente hacia quienes son objetos de su propio trabajo; (c) el bajo deseo de realización personal, que se identifica por un penetrante desencanto para dar orientación a su propia vida y hacia los resultados personales, con emociones de frustración y baja autoestima.

Según reconocen Di Cataldo y Russo (2008), una de las principales características que exhibe el síndrome es una intransigencia emocionalmente negativa manifestada en las personas, en respuesta a conflictos encontrados en el área donde labora.

Reyes (1992) menciona que en una empresa se administran personas y cosas, pero que ha diferencia de las cosas, que son elementos pasivos, las personas son entes activos. Las cosas no tienen inteligencia, libertad ni razonamiento, en tanto las personas sí. Las cosas son medios por los cuales se consiguen los objetivos de la organización, pero las personas no pueden ser consideradas como medios, pues la administración de las cosas se realiza gracias a la administración de las personas. Si se hace a un lado el principio de que las personas no son instrumentos, acarreará consecuencias de ineficiencia administrativa.

Según menciona Furnham (2001), cuando el movimiento de trabajadores es alto, daña a la organización desde diversos puntos de vista: en la producción, ya que si muchos se ausentan la productividad puede disminuir significativamente; en el ambiente laboral, pues algunos empleados pueden considerar que la organización no

es un sitio de interés para trabajar, ya que son muchos los empleados de nuevo ingreso que deciden abandonar la organización en corto tiempo.

Sáenz Barrio y Lorenzo Delgado (1993) mencionan que cuando el dueño o gerente de una compañía es percibido por los empleados como una imagen paternal e importante, ante la cual no se puede tener otra opinión que no sea la suya, donde usa un estilo de dirección autocrático, el cual nunca admite equivocación, cuestionando y poniendo en ridículo todo lo que no coincida con su pensamiento, la satisfacción peligra. Los empleados serán leales y no cuestionarán las decisiones que tome por temor al uso desmedido de su autoridad hacia los que le son hostiles. El aporte de nuevas ideas es mínimo, el desarrollo de las juntas administrativas es controlado por una forma de pensar única, la toma de decisiones en grupos de trabajo es vista como amenazas para el control absoluto del líder, que no vacila en destituir a todo el que presente otro estilo de pensamiento, aunque sea mejor y de más perspectiva que el que se venía desarrollando. Esto destruye la satisfacción laboral.

Adams (1965) menciona que, cuando los trabajadores perciben que no son tratados equitativamente por su administración, quienes poseen la edad requerida comienzan a plantear las intenciones de retirarse, ya sea permanentemente dejando la organización o temporalmente faltando al trabajo. El resto desarrolla un alto nivel de ausentismo. Específicamente, los empleados que se sienten destituidos en el trabajo son los más oportunos para renunciar o reportarse enfermos, mientras que aquellos que se sienten favorecidos reportan menores intenciones de renunciar y de reportarse enfermos. Desde la perspectiva de la teoría de la equidad, la fortaleza de las intenciones de retirarse de los empleados destituidos puede entenderse como un intento por

reducir la tensión y establecer la justicia.

Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez y Periañez Cristóbal (2001) reflexionan que la satisfacción es una impresión personal que, en términos efectivos o ficticios, experimentan las personas en el intervalo de su pertenencia a la organización cuando confrontan las recompensas que toman, tanto extrínsecas como intrínsecas.

Se define la satisfacción laboral como la sensación de bienestar procedente de las circunstancias del empleo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una estructura y de conquistar blancos y logros competitivos (Martínez, 2004).

Según plantea Vandam (2007), la satisfacción son actitudes que determinan conjuntamente las características actuales del puesto como las percepciones que tiene el trabajador de lo que "debería ser". Generalmente los tres géneros de particularidades del empleado que conmueven las apreciaciones del "debería ser" (lo que espera un empleado de su puesto) son los siguientes: (a) las necesidades, (b) los valores y (c) los rasgos personales, mientras que los tres aspectos de la situación de empleo que conmueven las apreciaciones del "debería ser" son los siguientes: (a) las comparaciones sociales con otros empleados, (b) las características de empleos anteriores y (c) los grupos de referencia. Además, las particularidades del puesto que miden la apreciación de las realidades vigentes del puesto son las siguientes: (a) retribución, (b) condiciones de trabajo, (c) supervisión, (d) compañeros, (e) contenido del puesto, (f) seguridad en el empleo y (g) oportunidades de progreso.

### Importancia

Salvador Hernández (2009) resalta que la interrelación entre la satisfacción del empleado y el desempeño laboral facilita conocer los dispositivos que modifican el

desempeño y que dependen adecuadamente de la satisfacción laboral, los que repercuten en la productividad de forma directa.

Griffin y Ebert (2005) reflexionan acerca de este punto planteando que, cuando los empleados están satisfechos en la labor que realizan, aumentan los recursos de la organización al ser más productivos, aumenta el grado de compromiso y lealtad, mientras que las protestas son minimizadas.

Según Marcelo (citado en Campos Madrigal, 2013), la satisfacción laboral incide entre otros elementos sobre el perfeccionamiento profesional, que debe estar fundamentado en la prosperidad profesional. Cuando la satisfacción es baja se pierde el interés en el perfeccionamiento profesional.

Stewart (1996) menciona que tan importante es identificar y dar respuesta a los informes de los empleados, como la defensa de sus logros personales alcanzados, ya que la satisfacción de los empleados se ha transformado en un guía muy importante del desempeño en muchas organizaciones de vanguardia en el mundo.

Plantean Anaya Nieto y Suárez Riveiro (2007) que la satisfacción laboral es un elemento de mucho interés tanto para los empleados como para las empresas. Es la variable más analizada en la investigación sobre conducta organizacional. Su valoración es cada vez mayor entre aquellas organizaciones que ven en el incremento de la satisfacción laboral un recurso para aportar al logro de avances organizacionales y la opción de que los empleados gocen de una próspera salud mental y emocional y bienestar económico. La satisfacción laboral de los empleados en una organización interviene en la popularidad de la imagen institucional. Un grado bajo de satisfacción laboral

en los empleados de una entidad encierra indicaciones alarmante de posibles insuficiencias.

La investigación de las situaciones socio laborales ha conquistado categoría en las investigaciones de los últimos tiempos (Reynolds y Shapiro 1991) y actualmente la satisfacción laboral se razona como una variable significativa en la psicología empresarial, por el aspecto intercesor que se mueve entre las circunstancias del ambiente laboral y los resultados para el progreso de la corporación tanto empresarial como particular (Dormann y Zapf, 2001).

Marriner Tomey (2001) parte de una investigación sobre la insatisfacción laboral para hacer sobresalir la categoría opuesta, la satisfacción laboral. Observa que la insatisfacción provoca un movimiento de la fuerza laboral, ausentismo y una disminución en el rendimiento. Para mostrar el eminente costo que envuelve, hace distinguir la pérdida de tiempo y de capital que se da en el transcurso de convocar nueva fuerza laboral y la necesidad de que se adapte a las políticas de la estructura, lo cual ocupa tiempo.

Salvador Hernández (2009) destaca que la relación entre la satisfacción del empleado y el desempeño laboral facilita conocer elementos que afectan el desempeño y que obedecen adecuadamente a la satisfacción laboral, los que trascienden en la productividad de forma inmediata.

Según plantean Sáenz Barrio y Lorenzo Delgado (1993) la satisfacción se entiende como un componente preservador de la moderación emocional, de prevención de la desilusión y del deterioro del entusiasmo y los ideales competitivos. Hacen notar



la preocupación por parte de las instancias gubernamentales de promover la satisfacción de los empleados como una muestra de la calidad de vida.

Alfaro de Prado et al. (2001) destacan la importancia del estudio de la satisfacción en el trabajo, teniendo en cuenta argumentos muy sólidos. Mencionan que, como la satisfacción laboral es un elemento provechoso de la estrategia de dirección, es inevitable colocar una medida de la misma como criterio de evaluación del desempeño directivo. Un síntoma a ser atendido rápidamente como un mal funcionamiento de una organización es una baja satisfacción de los empleados, dada su incidencia en aspectos tales como ausentismo, rotación del capital humano, bajo desempeño, estrés, etc. Por el contrario, una alta satisfacción laboral favorece el proceso productivo significativamente.

Blanch (2003) describe la importancia de la satisfacción laboral como una circunstancia que acrecienta el desempeño de la organización. Compara las ideologías humanistas que señalan a la importancia de la satisfacción de las necesidades de los empleados, lo cual los hace más eficaces y eficientes, con los modelos teóricos que se dirigen en similar dirección.

La satisfacción en el trabajo, según mencionan Zandomeni de Juárez et al. (2004), trae consigo diversas consecuencias para una persona más allá del círculo laboral, incluso en su propia vida, en su medio familiar y personal, ya que se puede ver afectada su salud física y psicológica, pudiendo llegar a transmitir dicho comportamiento a sus colegas de labor.

Griffin y Ebert (2005) mencionan cuatro razones por las cuales la satisfacción laboral debe ser atendida: (a) los empleados estarán satisfechos y estimulados

cuando se dan cuenta que pueden cubrir sus necesidades con lo que reciben de salario; (b) su estado beneficiará los resultados de la organización; (c) los empleados serán más fieles y comprometidos con la organización; (d) sus contribuciones serán más útiles y se dedicarán más a su labor y (e) las huelgas disminuirán y los procesos productivos de la organización ganarán en efectividad. Si no se atiende, el costo de una mala satisfacción laboral será significativo.

### Dimensiones

Martínez y Ulizarna (1998) mencionan variables que para ellos actúan como definitivas de la satisfacción o insatisfacción: (a) el grado de burocratización de la institución, (b) la ambigüedad y/o definición de rol, (c) el ejercicio del poder, (d) el grado y tono de la comunicación con sus superiores y colegas, (e) las formas de supervisión, (f) las posibilidades de promoción y desarrollo profesional y (g) las características del trabajo.

Korman (1978) señala que los factores determinantes de la satisfacción incluyen (a) el tipo de liderazgo, (b) la remuneración y las oportunidades, (c) la promoción y las relaciones, (d) profesionalidad en los grupos de trabajo, (e) la aprobación por los miembros y (f) valoración de lo que se hace.

Meliá et al. (1990) muestran los siguientes seis factores presentes en la satisfacción laboral: (a) la verificación de los directivos, (b) el trato con los mismos, (c) la periodicidad de la verificación, (d) la justicia del trato recibido por la organización, (e) la formación recibida y (f) la intervención en las decisiones.

Hernández Rodríguez (1986) señala que se ha desarrollado un modelo con 10 claves que tienen efecto sobre la satisfacción que debe ser derivada de un puesto

dentro de una institución y algunos de ellas son: (a) la diversidad (herramientas, equipo, lugar y actividades de trabajo); (b) la libertad al efectuar un trabajo; (c) la interacción, (d) la comprensión y la destreza (tiempo que se requiere para ser eficiente), (e) el compromiso, (f) la identificación con la tarea, (g) la posibilidad de mantenerse actualizado, (h) los honorarios y (i) las condiciones del puesto de labor.

Drucker (citado en Flaherty, 2001) menciona que en la satisfacción laboral influyen cinco dimensiones: (a) fisiológicas, (b) psicológicas, (c) sociales, (d) económicas y (e) de poder.

### **Desempeño laboral**

Se define desempeño como el conjunto de conductas que son notables para los objetivos de la empresa en la cual trabaja el empleado. Las múltiples investigaciones empíricas llevadas a cabo en los últimos tiempos han demostrado que el constructo desempeño laboral tiene muchas dimensiones y que cada dimensión tiene una serie de competencias (Aguinis, 2007).

Según la Real Academia Española (citada en Ramírez Vielma, 2013), el desempeño no es la derivación una acción, sino que es la propia acción, por lo que en las tesis doctorales se usa el término desempeño en lugar de rendimiento, debido a que alude al aspecto del comportamiento, la forma de actuar, de trabajar, de dedicarse a una actividad, mientras que rendimiento alude a la utilidad que rinde alguien o a algo, visiblemente relacionado a los resultados.

Griffin y Ebert (2005) definen desempeño como la actitud y resultados de las fuerzas productivas en relación con los resultados obtenidos, que pueden ser producto de un alto o un bajo desempeño.

Barraza Macías y Navarro Rodríguez (2013) definen desempeño como la conducta que asumen los empleados ante las funciones que deben desarrollar en su organización y que va a determinar muchas veces su productividad.

Como plantean Griffin, Neal y Parker (2007), el desempeño laboral individual es por concepto una variable compleja y de varias dimensiones. Pero, tradicionalmente fue definido “por defecto” como desempeño técnico o de tarea.

Alles (2007) revela que el desempeño es la actitud de las fuerzas laborales en su organización y que puede ser multidimensional, ya que incluye el cumplimiento de funciones, la actitud ante los retos propuestos y la disciplina laboral.

Ramírez Vielma (2013) menciona que el desempeño laboral general es quien reflejaba la efectividad general, la reputación general en el trabajo o bien la sumatoria de todas las dimensiones individuales valoradas. El rendimiento o productividad incluyó las puntuaciones de cantidad o de volumen de trabajo producido. La calidad es una evaluación de cuán bien hecho estaba el trabajo.

Márquez Pérez (2002) definió el desempeño individual como el valor total esperado por una empresa con respecto a los incidentes de conducta aceptables en que un empleado se ve envuelto durante un período determinado de tiempo. Esta definición manifiesta dos ideas muy importantes: (a) el desempeño es una característica de la conducta y (b) la propiedad de conducta a la cual hace referencia es el valor esperado por la organización.

### Importancia

Dalal (2005) menciona que el desempeño laboral encierra gran importancia para

la organización empleadora debido a que depende de la fidelidad, productividad, eficiencia y conducta de sus empleados para poder realizar una producción que sea rentable, de calidad, que cumpla con los parámetros establecidos y sea representativo del buen nombre de la organización.

Villarduña Ríos (2013) plantea que, dependiendo de las circunstancias, la estabilidad del desempeño puede variar si es observada durante un tiempo. Es importante para las organizaciones empleadoras conocer que los niveles de desempeño de un empleado pueden aumentar en función de procesos de aprendizaje y práctica. Por el contrario, pueden disminuir en función de procesos transitorios (cansancio) o de carácter más permanente (envejecimiento). Asimismo, el desempeño puede fluctuar entre las personas en intervalos cortos de tiempo. Si estas fluctuaciones fuesen de carácter aleatorio, no exigirían especial atención, no obstante cuando se trata de fluctuaciones más sistemáticas se hace necesario identificar los factores que pueden predecir el nivel de desempeño en un empleado en particular.

Márquez Pérez (2002) hace notar que, al ser el desempeño una dimensión multivariable, es muy importante y necesario un profundo estudio por parte de las compañías al hacer una valoración correcta acerca del desempeño de su cuerpo de empleados.

Crant (1995) menciona que por el desarrollo que alcanzó el concepto de desempeño personal es importante su conocimiento por parte de las organizaciones, ya que afecta significativamente al ambiente del trabajo.

Organ (1988) señala que la significativa multiplicación de diferentes constructos ha revitalizado muchas dimensiones del desempeño laboral personalizado. Por lo que

han surgido constructos relacionados con actitudes deseables para la organización, tales como el comportamiento ciudadano organizacional.

Quijano (1997) indica que la evaluación del desempeño constituye una tecnología ampliamente utilizada en los sistemas sociales, particularmente en aquellos que fueron diseñados para el alcance eficiente de metas y objetivos, como las organizaciones empresariales.

Las organizaciones necesitan individuos con alto nivel de desempeño para alcanzar sus metas, entregar sus productos y servicios y lograr una ventaja competitiva sostenible en su entorno. El desempeño también es importante para el individuo. El logro de las tareas y el desempeño de alto nivel pueden ser una importante fuente de satisfacción personal. Un bajo desempeño, sin alcance de metas, puede ser experimentado con frustración, insatisfacción y, más aún, como fracaso personal (Motowidlo, citado en Ramírez Vielma, 2013).

### Dimensiones

Varios de los autores actuales no están enfocados en un tipo de modelo del comportamiento específico. Se hizo evidente un énfasis excesivo en lo que lleva por nombre desempeño de tarea, es decir la dimensión técnica del constructo de desempeño. Al respecto, González Santa Cruz, Sánchez Cañizares y López Guzmán (2011) plantean que parte de la respuesta a esta situación se encontraba en la asociación histórica en el campo de la psicología industrial, del trabajo y de las organizaciones con una evidente orientación conductual/objetiva que destacó el desempeño de tarea como el “único” dominio importante del desempeño laboral.

Crant (1995, citado en Ramírez Vielma, 2013) menciona que la tendencia ha

cambiado grandemente en las últimas décadas, transitando desde un punto centrado únicamente en la tarea hacia otro más amplio, que incorpora elementos no tenidos en cuenta durante un tiempo. Es posible no haya brotado al azar, sino que es un desafío que ha surgido del ambiente cambiante de los empleos y de las empresas en un mundo cada vez más globalizado, confuso y variable. Agrega además, que la expansión del constructo desempeño era una necesidad ineludible, debido al cambio que se observa en la naturaleza del trabajo, que propició la lógica modificación del concepto de desempeño laboral.

Wildman, Bedwell, Salas y Smith-Jentsch (citados en Hollingshead y Scott Poole, 2012), mencionan que también es posible encontrar una tendencia general a exaltar definiciones más flexibles para puestos y roles, donde estas unidades de trabajo son caracterizadas con más sentido de dinamismo. Asimismo, se hace mayor énfasis en cuanto a la identificación de las capacidades personales requeridas para los puestos y roles. Anteriormente se tenía una visión limitada en cuanto a las tareas y funciones inherentes a diferentes puestos y roles dándole un carácter permanente.

Parker, Williams y Turner (2006) indican que, debido a las diferentes variables que han conformado el constructo desempeño laboral en la actualidad, han surgido constructos relacionados con comportamientos deseables para la organización, como el comportamiento ciudadano organizacional, la conducta pro social en el empleo, el desempeño contextual, la conducta fuera de su obligaciones laborales, el desempeño adaptativo, la iniciativa personal y el desempeño eficaz, entre otros.

Se han formulado dimensiones vinculadas a conductas voluntarias, pero existen los casos indeseables y desfavorables para la organización, como puede ser la conducta desviada en el trabajo. Esta distinción hace recordar que el desempeño no sólo se asocia con comportamientos positivos (Motowidlo, citado en Ramírez Vielma, 2013).

Era necesario el cambio de concepto del constructo debido a que al aparecer nuevos elementos del desempeño se formó un auge del concepto, que trajo mayores confusiones. Se debió a que muchos planteamientos no tenían conexión entre sí. Al igual que otros, estaban ocultos como el desempeño contextual, por lo que surgieron distintos esfuerzos para aclarar la situación, lo que ha dado lugar a que se concentren los estudios en las dimensiones más generales del desempeño (Bendassolli, citado en Ramírez Vielma, 2013).

Dalal (2005) menciona que son tres las dimensiones que abarca el desempeño: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño de conductas contra productivas. Las dos primeras dimensiones incluyen conductas y competencias positivas a favor de la organización, mientras que la última incluye conductas inversas a los intereses de las organizaciones. Los tres factores o dimensiones son entidades especiales y guardan una cierta relación entre sí, aunque cada una de ellas delimita un espacio propio del dominio del desempeño laboral.

Camejo (citado en Sandoval, Montaña, Miguel y Ramos, 2012) indica que la evaluación del desempeño no se refiere a un conjunto de exámenes, sino que es la base para la certificación de aptitudes y capacidades, en el que lleva a cabo como un



proceso para recolectar evidencias de desempeño laboral y conocimiento de un individuo en relación con una norma. La evaluación del desempeño tiene las siguientes características:

1. Se basa en los resultados del desempeño del empleado.
2. Es individual, de acuerdo con las idoneidades para su desempeño en el perfil del cargo.
3. El juicio que se emite debe determinar si la persona es competente o no lo es en el cargo que ocupa. Su principal propósito es que los empleados puedan hacerlo mejor y alcanzar las metas esperadas.

### **Relación entre variables**

#### Ambiente económico y ambiente laboral

Mendoza, Orgambidez y Carrasco (2010) plantean que un trabajador satisfecho, comprometido laboralmente, que siente que sus contribuciones son tenidas en cuenta, que se siente además recompensado económicamente por el trabajo que realiza, pone gran interés en el desempeño de sus funciones laborales creando un ambiente laboral estable. Es por ello que quienes establecen los modelos de calidad total tienen en cuenta los aspectos económicos para un correcto ambiente laboral.

#### Ambiente laboral y desempeño laboral

Royer (citado en Muguero, 2014) indica que una organización empleadora que sea capaz de lograr un ambiente laboral óptimo, tanto en recursos materiales, en medios de trabajo, como en los salarios, crea una masa de empleados que rinden

mucho más en las áreas de producción, lo que da lugar a un alto desempeño laboral y a una disminución significativa de la fuga de empleados hacia otras organizaciones.

#### Ambiente social con desempeño laboral y satisfacción laboral

Alles (2007) menciona que se debe recordar que el ser humano es por naturaleza social, por lo que la relación con sus colegas y gerentes influye en gran manera en su desempeño laboral y el grado de satisfacción dentro de la organización.

Pupo Guisado (2011) refiere que el desempeño también es importante para el individuo. El logro de las tareas y un alto desempeño pueden ser una poderosa fuente de satisfacción en un empleado. Un insignificante desempeño, sin alcanzar las metas propuestas, puede ser sentido como una desilusión, insatisfacción y como un fracaso de índole personal.

#### Satisfacción laboral y ambiente familiar

Zandomeni de Juárez et al. (2004) indican que la satisfacción en el trabajo lleva varias consecuencias para una persona, no sólo en el ámbito laboral, sino en su vida personal y en su ambiente familiar, hasta el punto de influir en su salud física, mental y llegar a transmitir ésta conducta sobre el comportamiento de otros. Un ambiente familiar correcto da lugar a trabajadores satisfechos, que acuden a su centro de labor con una actitud mental positiva y dispuesta para realizar una labor correcta, sintiendo una mayor satisfacción hacia el lugar de trabajo.

## Satisfacción laboral y desempeño laboral

Royer (citado en Muguero, 2014) expresa que la calidad de vida laboral implica un concepto multidimensional que tiene relación con los componentes del trabajo ligados a la satisfacción, la motivación y el desempeño laboral y que se compone a su vez de dos grandes dimensiones: (a) una objetiva, que tiene que ver con el entorno donde se realiza el trabajo, y (b) otra subjetiva, relacionada con las experiencias de los trabajadores.

Alles (2007) indica que se debe tener siempre presente que el ser humano es un ser social por naturaleza, por lo que la relación con sus colegas, directivos, administrativos y aun personal de servicios, influirá en manera significativa en su desempeño y en la satisfacción laboral dentro de una organización.

Chiavenato (2007) menciona que el ambiente laboral se relaciona con otros indicadores, entre ellos, la satisfacción laboral que aprecia el empleado en su lugar de trabajo.

Chiang Vega et al. (2007) indican que se considera que el ambiente laboral y la satisfacción laboral son factores determinantes en el éxito del trabajo de toda organización.

## Ambiente laboral y satisfacción laboral

Robbins (2009) menciona que la satisfacción en el trabajo está determinada por lo atrayente de la tarea, los dividendos asociados, las relaciones con los compañeros y las condiciones laborales (ambiente laboral) a las que los empleados están expuestos; además, también son factores importantes la personalidad del empleado, las particularidades de la ocupación que desarrolla y la apreciación que el trabajador

tiene de su bienestar.

### **Investigaciones realizadas**

En esta sección se incluyen investigaciones que hacen referencia a la relación entre las variables de esta investigación: ambiente familiar, ambiente social, ambiente laboral, ambiente económico, satisfacción y desempeño laboral.

#### **Satisfacción laboral**

González Santa Cruz, Sánchez y López (2011) mostraron la fuerte relación que existe en el sector servicios entre la calidad observada por los clientes y los grados de satisfacción laboral y compromiso de los empleados que los prestan. Fue más significativa en el sector hotelero, donde la satisfacción del cliente está profundamente relacionada con la de los empleados. Aquí se presentan los resultados de una investigación sobre el nivel de satisfacción laboral existente en la hotelería de Córdoba (España) y su relación con determinados aspectos personales y organizativos de las empresas. El objetivo perseguido es que los administrativos conozcan los diferentes condicionantes socio-laborales y organizativos que determinan el nivel de satisfacción laboral para que puedan fomentar el desarrollo del capital humano. Para conseguirlo, se realizó un amplio trabajo de campo consistente en la compilación de encuestas y el tratamiento estadístico de los datos.

La investigación de este trabajo se realizó mediante un estudio empírico centrado en el sector hotelero de la provincia de Córdoba y su capital, que abarcó todos los establecimientos sin importar su categoría y cuya población universo estuvo formada por todos sus empleados.

El trabajo de campo se realizó entre los meses de abril y octubre de 2010. Inicialmente se situaron los hoteles y se comenzó con llamar telefónicamente a los/las directores/as, presentándoles el proyecto, pidiéndoles su colaboración y concertando una cita para la explicación directa y la entrega de las correspondientes encuestas y sobres. Los trabajadores recibían la encuesta y un sobre en blanco para que, una vez rellena la encuesta, introdujesen la misma en el sobre y, de esta manera, se garantizase el total anonimato.

Los resultados alcanzados fueron los siguientes: Existe prácticamente igualdad entre empleados masculinos y femeninos (51.8% y 48.2% respectivamente). Más de la mitad de los empleados encuestados (55.8%) tienen menos de 39 años. La antigüedad media de los empleados encuestadas es de 10.8 años. Su mayoría (96.9%) es de nacionalidad española. Existen muchos contratos indefinidos (64.4%) y la jornada completa (79.2%). La distribución de la jornada es marcadamente flexible (el 31.9% tiene turno rotatorio), amplia (el 34.2% tiene turno de mañana y tarde) y, en cierto modo, extraña, ya que si bien el 20.8% tiene contrato a tiempo parcial, el número de horas medias a la semana se sitúa en 41.6. Existe una marcada bipolaridad retributiva, siendo la línea divisoria los 1.000 euros mensuales. Así, el 48.4% de los trabajadores los supera y el 51.6% están por debajo. Este importante volumen de empleados que cobran 1,000 € o menos tienen una gran representación femenina.

El estudio plantea las siguientes conclusiones: Si se estudian los niveles de satisfacción laboral, se puede comprobar cómo más del 50% de los encuestados

se encuentra satisfecho o muy satisfecho de manera general con su trabajo (concretamente el 57.30%). Por el contrario, sólo el 8.7% de los encuestados se declara insatisfecho o muy insatisfecho. Desde el punto de vista de la satisfacción general, la mayoría de los empleados está satisfecha o muy satisfecha con su trabajo, destacando positivamente la relación con los compañeros y con los superiores y la utilidad de la labor desarrollada, mientras que existe bastante margen de mejora en los aspectos de desarrollo de la carrera profesional por medio de las posibilidades de ascenso y la remuneración. En cuanto a la relación entre satisfacción y los apartados de las distintas variables estudiadas, destaca la falta de significación estadística en las diferencias en cuanto al sexo, al departamento y al tipo de contrato y, en cambio, sí resulta significativa su diferencia de medias entre los grupos determinados por las variables edad, estado civil y salario.

#### Satisfacción laboral y desempeño laboral

Una investigación realizada por Feng et al. (citados en Campos Madrigal, 2013), con el propósito de investigar las relaciones entre las características de las tareas del trabajo, incluyó lo siguiente: significado de tareas, autonomía y realimentación, con el desempeño laboral y la satisfacción laboral (ver Figura 7).

Se administró un instrumento a 382 trabajadores de 39 compañías. Las hipótesis que se examinaron fueron las siguientes:

1. Las características de trabajo (significado, autonomía y realimentación) se corresponden positivamente con el desempeño.

2. Las características del trabajo se corresponden positivamente con la satisfacción laboral.

3. El significado del trabajo y las características del trabajo se relacionan positivamente con la satisfacción laboral y ésta con el desempeño laboral.

Después de varios análisis a diferentes modelos se determinó que el que tenía mejor bondad de ajuste es el que muestra los siguientes resultados. Los índices de ajuste fueron los siguientes: ( $\chi^2 = 1.31$ ,  $p = .22$ , CFI = .99, TLI = .96, RMSEA = .059,  $p < .01$ ,  $p < .001$ ). Los parámetros muestran que los coeficientes estimados son significativos e indican una relación positiva entre los constructos.

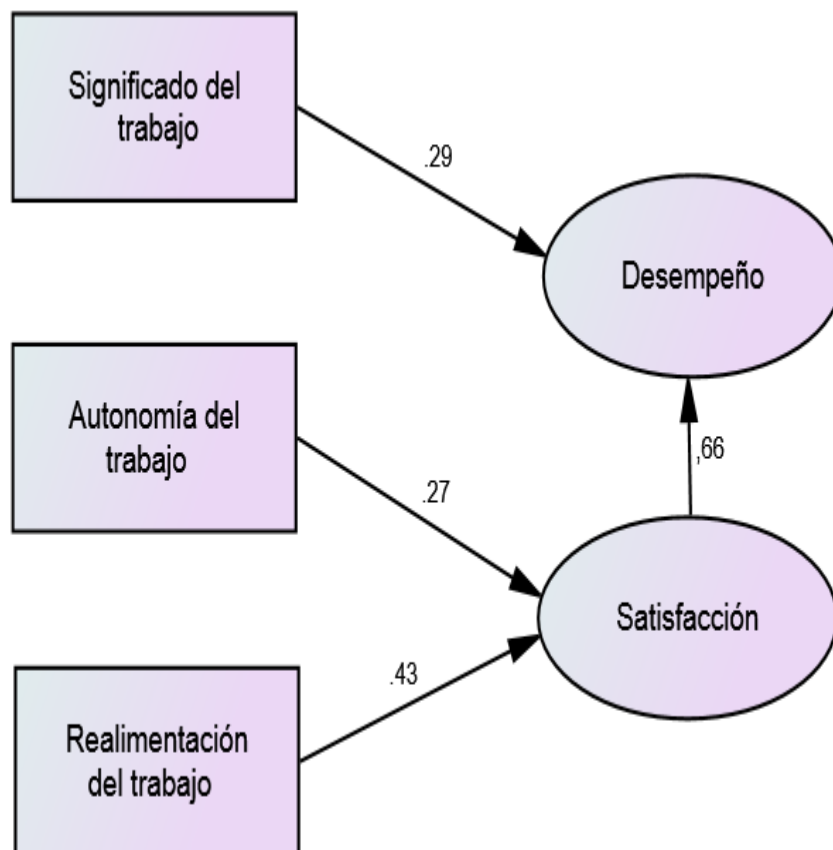


Figura 7. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral (Feng et al. 2009).

El significado del trabajo tiene un efecto directo sobre el desempeño del equipo; la autonomía y la realimentación en el trabajo tienen su efecto directo sobre la satisfacción laboral de los empleados. Si a un puesto de trabajo se le ofrece una mayor libertad para funcionar y se mantiene al empleado informado sistemáticamente sobre su desempeño, se puede mejorar significativamente su satisfacción laboral. Si la satisfacción laboral de un empleado mejora sustancialmente se espera una mejoría constante en su desempeño.

#### Ambiente laboral, satisfacción y desempeño laboral

Una investigación realizada por Campos Madrigal (2013) con el propósito de analizar las relaciones entre las particularidades de las tareas del trabajo, incluyó lo siguiente: percepción que tienen los docentes del nivel de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores, en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral; y en un segundo nivel, de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo de la IASD.

La investigación se desarrolló como empírica cuantitativa, explicativa, descriptiva, transversal, exploratoria y multivariante. Se estudió la población de docentes de nivel pregrado de las universidades adventistas de habla hispana de la División Interamericana (DIA). Se dirigió un instrumento a 214 profesores de siete universidades. El proceso estadístico se basó en el análisis de diagramas de secuencia mediante modelos de ecuaciones estructurales.

Después de varios análisis a diferentes modelos se determinó que el modelo



con mejor bondad de ajuste es el que muestra los siguientes resultados. El modelo principal mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1 ( $\chi^2 = 4105.868$ ,  $p = .000$ ,  $\chi^2/df = 1.697$ , GFI = .690, CFI = .864, RMSEA = .057). El modelo alterno uno mostró dos de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1 ( $\chi^2$  igual a  $\chi^2 = 4108.318$ ,  $p = .000$ ,  $\chi^2/df = 1.698$ , GFI = .585, CFI = .864, RMSEA = .053). El modelo alterno dos mostró tres de cinco índices de bondad de ajuste aceptables y uno muy próximo a 1 ( $\chi^2 = 1847.106$ ,  $p = .000$ ,  $\chi^2/df = 1.595$ , GFI = .781, CFI = .907, RMSEA = .053).

El modelo principal y el modelo alterno uno no tuvieron suficiente bondad de ajuste para explicar las relaciones entre las diferentes variables latentes. Los índices de bondad de ajuste del modelo alterno dos indicaron ser correctos para explicar las relaciones entre los constructos satisfacción laboral y desempeño laboral.

Los descubrimientos de esta investigación dieron a conocer que la calidad del clima organizacional es predictor, en grado fuerte, de la satisfacción laboral y la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral.

Dado que se decidió retener las hipótesis nulas del modelo principal (ver Figura 8) y del modelo uno (ver Figura 9), se hace una nueva propuesta de un segundo modelo alterno (ver Figura 10). El modelo empírico de la percepción del grado de calidad del clima organizacional como predictor de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del grado de satisfacción laboral como predictor de la autopercepción del nivel de desempeño laboral de los docentes de pregrado del

sistema educativo de la IASD de la DIA no tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

### Ambiente laboral y satisfacción laboral

Sellgren, Ekvall y Tomson (2008) realizaron un estudio con el propósito de examinar la orientación del liderazgo de supervisoras de enfermeras con la satisfacción laboral y el clima organizacional (ambiente laboral). El estudio se realizó en un hospital universitario en Suecia, en noviembre del año 2003 y la muestra fue de 770 subordinados. Se aplicaron los tres instrumentos: orientación del liderazgo con

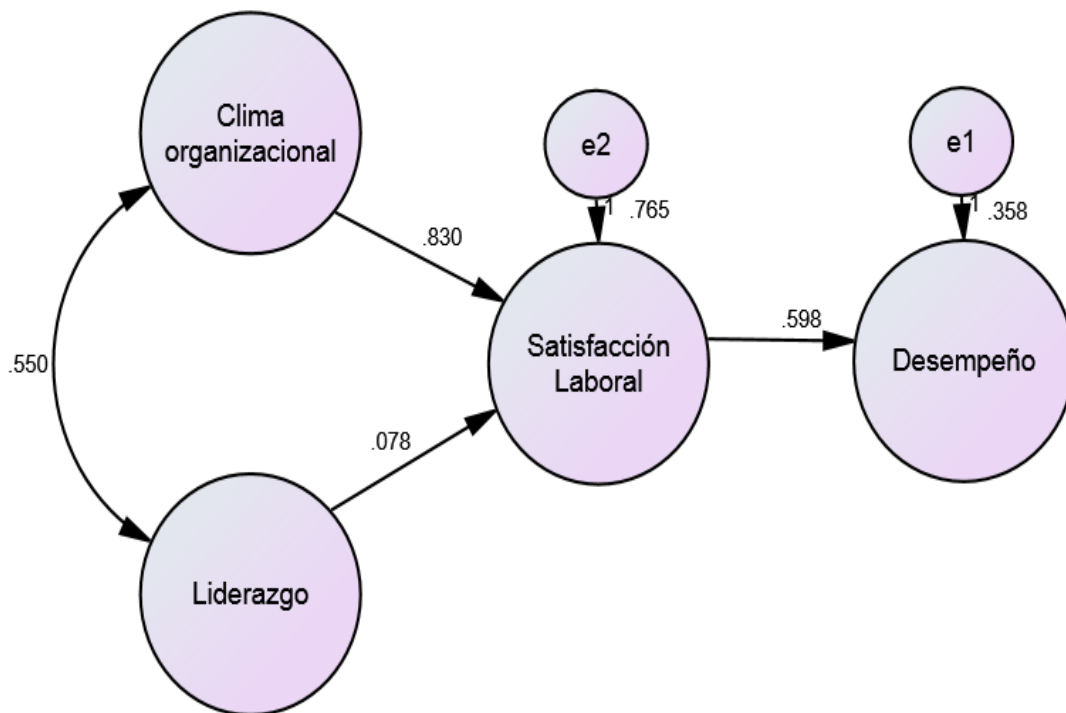


Figura 8. Modelo estructural de satisfacción y desempeño laboral (Campos Madrigal, 2013).

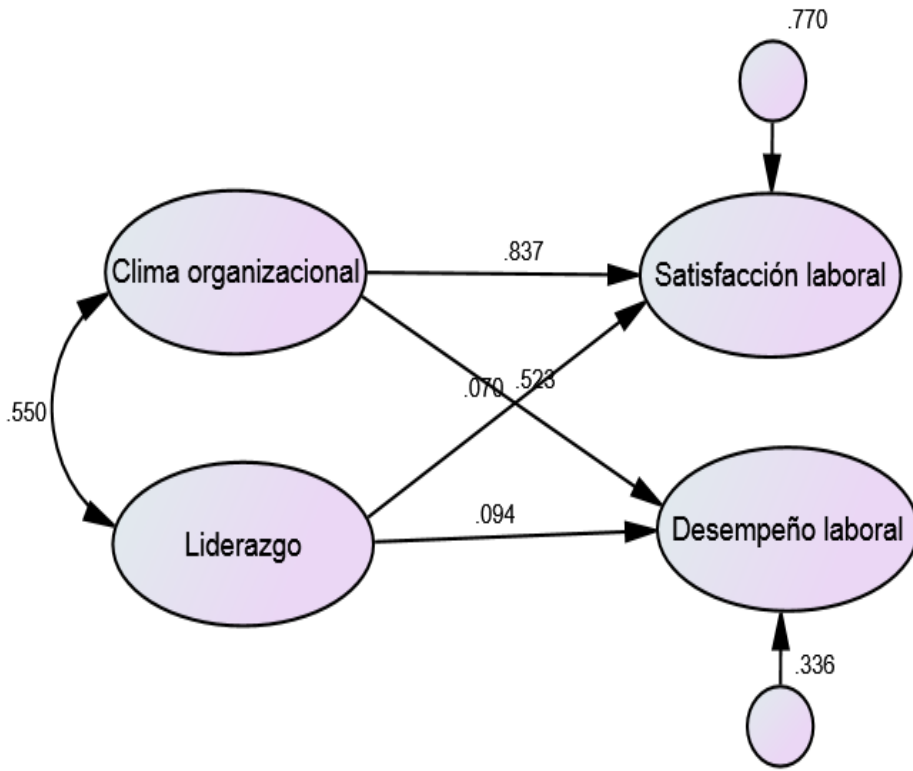


Figura 9. Parámetros estandarizados del modelo alternativo (Campos Madrigal, 2013).

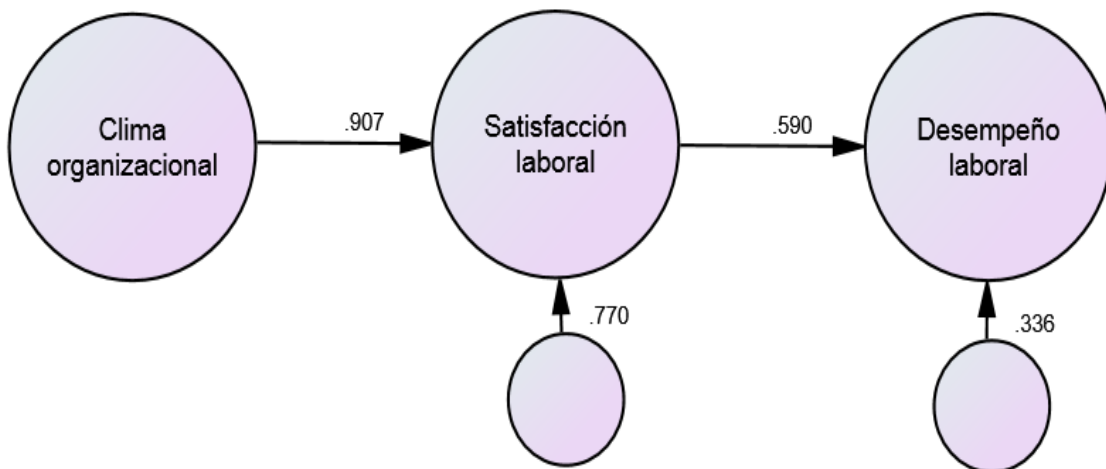


Figura 10. Parámetros estandarizados del modelo dos (Campos Madrigal, 2013).

30 ítems, satisfacción laboral con 20 ítems y clima organizacional con 50 ítems. Como se muestra en la Figura 11, hay una relación fuerte entre el comportamiento del liderazgo y el clima organizacional (0.52) y una relación media entre el liderazgo y la satisfacción (.36). Se encontró una relación fuerte entre el clima organizacional y satisfacción laboral (.57). Además, el comportamiento del liderazgo y el clima organizacional estuvieron relacionados con la satisfacción.

Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (citados en Campos Madrigal, 2013) realizaron un estudio empírico y descriptivo transversal con el proyecto de conocer la relación del clima organizacional (ambiente laboral) y la satisfacción laboral en empleados de una institución de salud estatal de Concepción, Chile. Se consideró un universo de 725 empleados; la muestra fue de 327 trabajadores, miembros de 14 servicios de un hospital

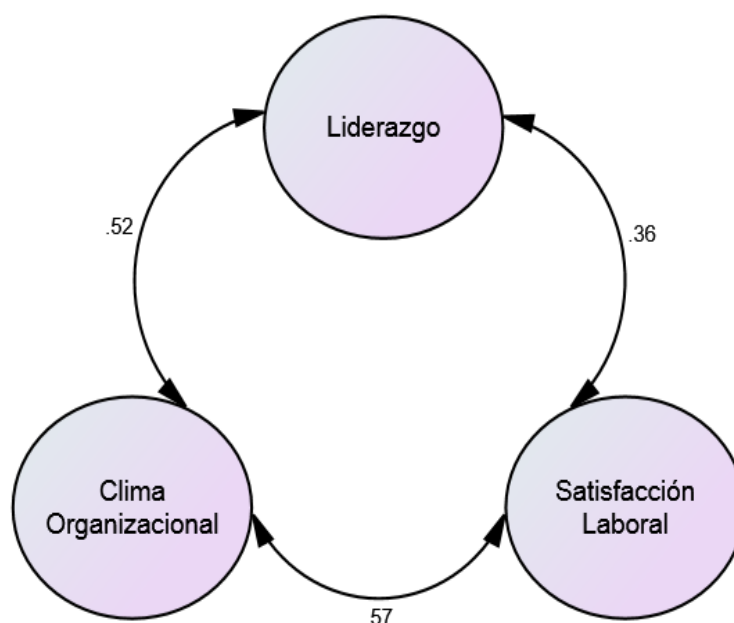


Figura 11. Modelo de satisfacción laboral, liderazgo y clima organizacional (Sellgren, et al. 2008).

público tipo 1. Para medir clima organizacional se aplicó un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud y para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23.

Se presentan las correlaciones entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, observando que todas las dimensiones de clima organizacional y eficiencia de la productividad tienen relaciones estadísticamente significativas con todas las variables de satisfacción laboral: satisfacción en la relación con los superiores. En cuanto a las variables clima organizacional y condiciones de trabajo, solo existe relación significativa en el constructo entorno físico. Las variables de clima organizacional y participación en decisiones tienen relación significativa en 11 variables. La dimensión clima organizacional y satisfacción con el trabajo manifiestan correlación significativa en nueve de las variables en estudio. En las variables clima organizacional y satisfacción con el reconocimiento sólo tres muestran correlación significativa.

También investigaron sobre esta temática Rodríguez M., Retamal, Lizana y Cornejo (2011), desarrollando un estudio para identificar la relación entre clima organizacional (ambiente laboral) y satisfacción laboral. Para realizar este estudio se utilizó el método mixto, cuantitativo (mediante instrumentos de medición) y cualitativo. Se utilizó un diseño no experimental y el estudio fue transversal correlacional. La muestra empleada fue de 96 individuos entre dirigentes, técnicos, supervisores, personal de apoyo, administrativos y secretarios. En la recogida de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario de compromiso organizacional (OCQ) para medir clima organizacional, el Job Descriptive Index (JDI) para medir satisfacción laboral y el Job in General (JIG) para medir la satisfacción con el trabajo.

La correlación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y un grado de asociación moderada ( $r = .413$ ;  $p < .05$ ). Considerando las dimensiones de satisfacción laboral, todas obtuvieron una correlación significativa y positiva con el clima general ( $p < .05$ ). La dimensión que resultó más asociada al clima organizacional general fue la tarea en el trabajo actual ( $r = .477$ ), seguida de la supervisión ( $r = .452$ ), los compañeros de trabajo ( $r = .402$ ), las oportunidades de ascenso ( $r = .344$ ) y el sueldo ( $r = .303$ ). Considerando las dimensiones del clima organizacional, siete de éstas correlacionan significativa y positivamente con la satisfacción general ( $p < .05$ ): identidad ( $r = .393$ ), calidez ( $r = .374$ ), apoyo ( $r = .336$ ), responsabilidad ( $r = .261$ ), normas ( $r = .258$ ), recompensa ( $r = .256$ ) y estructura ( $r = .254$ ).

#### Ambiente familiar, ambiente laboral y satisfacción laboral

Salazar Rodríguez (2000) realizó un estudio donde analizó los factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas, que trabajaban en entidades de la IASD. La investigación fue de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. La unidad de observación fue la educadora que labora en el nivel de enseñanza parvulario, primaria y secundaria en centros escolares gubernamentales y denominacionales de Belice. Los datos se colectaron mediante un instrumento que se aplicó a 1,360 educadoras en 269 centros escolares beliceños. Se emplearon diferentes pruebas estadística como la prueba de regresión lineal múltiple y el análisis multivariado de varianza, entre otras.

Los resultados demuestran que ocho constructos de investigación son predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas: (a) el agrado del trabajo docente, (b) el involucramiento en roles familiares y hogareños (ambiente familiar), (c) el reconocimiento de logros, (d) la equidad en el trato laboral, (e) las condiciones laborales (ambiente laboral), (f) la supervisión docente, (g) la experiencia docente y (h) el tamaño de la escuela.

El mayor número de educadoras beliceñas indicaron estar totalmente satisfechas en su trabajo debido a su amor por los(as) estudiantes y por la profesión docente. Las maestras pronunciaron sus razones e hicieron aportes y recomendaciones al respecto, aunque la mayoría de las maestras de las instituciones de la IASD manifestaron que no lo estaban. En general, los hallazgos de esta investigación son positivos, aunque existen aspectos susceptibles de ser mejorados relacionados con las condiciones laborales, la supervisión, el reconocimiento de logros y el trato equitativo, entre otros.

Ambiente familiar, ambiente económico, ambiente  
laboral y desempeño laboral

Ilgen y Hoollenbeck (1991) mencionan que el comportamiento organizacional es el estudio del funcionamiento y de la dinámica de las organizaciones de cómo los grupos y los individuos se comportan dentro de ellas. Las personas buscan o forman una organización porque esperan que su participación satisfaga algunas de sus necesidades personales (ambiente familiar). Para obtener estas satisfacciones, las personas están dispuestas a incurrir en ciertos costos o a hacer ciertas inversiones personales en la organización. Por otro lado, la organización busca personas

con la expectativa de que ellas trabajen y desempeñen sus tareas (desempeño laboral). Así, surge una interacción entre personas y organización (ambiente laboral), a la que se da el nombre de “proceso de reciprocidad”: la organización espera que las personas realicen sus tareas y les concede incentivos y recompensas, mientras que las personas ofrecen sus actividades y trabajo esperando ciertas satisfacciones personales (satisfacción laboral). Las personas están dispuestas a cooperar desde que sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al alcance de sus propios objetivos personales.

Para explicar el comportamiento organizacional, la teoría del comportamiento de la administración (o teoría behaviorista) se fundamenta en la conducta individual de las personas. Para poder explicar cómo se comportan las personas, se hace necesario el estudio de la motivación humana. Así, uno de los temas fundamentales de la teoría del comportamiento de la administración es la motivación humana, campo en el cual la teoría administrativa recibió voluminosa contribución. Con el transcurrir de la teoría de las relaciones humanas, se verifica que el hombre es considerado un animal complejo dotado de necesidades complejas y diferenciadas, que orientan y dinamizan el comportamiento humano en dirección a ciertos objetivos personales.

#### Ambiente laboral, social y económico influyendo en la satisfacción laboral

Chiavenato (1989) menciona que Frederic Herzberg, psicólogo y consultor americano, profesor de la Universidad de Utah, formuló la llamada teoría de los dos



factores, para explicar mejor el comportamiento de las personas en situación de trabajo. Para Herzberg existen dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

1. Factores higiénicos o factores extrínsecos: Se sitúan en el ambiente que envuelve a las personas y comprenden las circunstancias dentro de las cuales desempeñan su trabajo (ambiente laboral). Como estas circunstancias son dirigidas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son los siguientes: el salario, los beneficios sociales (ambiente económico), el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa (ambiente laboral), el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos (ambiente social), etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo.

2. Elementos motivacionales o intrínsecos: Están relacionados con la esencia del puesto de trabajo y con el porqué de las tareas que el empleado realiza, por lo que los elementos motivacionales están bajo el control del individuo, pues están relacionados con su desempeño. Los componentes motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, de reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (satisfacción laboral). Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de desafío y oportunidad para la

creatividad individual, con lo que pierden significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de “desmotivación”, provocando apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa no ofrece nada más allá que un lugar decente para trabajar. Las teorías de la motivación de Maslow y de Herzberg presentan aspectos en los que coinciden, lo que permite un cuadro más amplio y rico sobre el comportamiento humano. Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow (necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad, principalmente, incluyendo algunas necesidades sociales), mientras que los factores motivacionales se refieren a las llamadas necesidades secundarias (necesidades de estima y autorrealización).

#### Teorías relativas a los ambientes

##### **Teoría de Vroom**

La teoría de Vroom (citado en Bonillo Muñoz y Nieto González, 2002) enfatiza que un empleado realizará un esfuerzo elevado si percibe que hay una fuerte relación entre esfuerzo y resultado, resultado y recompensa y recompensa y satisfacción de objetivos personales. Si los tres valores son altos, la motivación en el desempeño también será alta.

##### **Teoría de Locke**

Locke (citado en Bonillo Muñoz y Nieto González, 2002) menciona que los teóricos piensan que para cubrir las necesidades humanas, proporcionar condiciones laborales beneficiosas y vivir ciertos valores en el grupo de trabajo, puede llevar a los empleados a experimentar un buen nivel de satisfacción laboral. Menciona además

que los ideólogos coinciden en que la atención de las necesidades, la apreciación de equidad laboral, las retribuciones, las expectativas y los valores son elementos importantes para una buena satisfacción laboral.

Alderfer (1969) indica que los empleados están interesados en satisfacer sus necesidades de existencia, donde se relacionan los factores fisiológicos y de seguridad. Esas necesidades se compensan con el salario, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo y las prestaciones. Las necesidades de relación ocupan el siguiente grado e involucran sentirse entendidos y aceptados por los administrativos y compañeros de labor, tanto en ámbito laboral como fuera. Las necesidades de crecimiento comprenden la tercera categoría comprendiendo la autoestima y la realización personal.

Robbins (2009) argumenta que la teoría de Locke ha demostrado que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo. Si se reprime la gratificación de una necesidad de alto nivel, el deseo de satisfacer una necesidad de bajo nivel se incrementa. La satisfacción de necesidades no observa necesariamente un orden ascendente y rígido. La persona puede trabajar en el crecimiento aun cuando sus necesidades de existencia o relación estén insatisfechas. La teoría presenta una mayor consistencia cuando se conocen las características individuales de los empleados.

### **Teoría de las necesidades**

Robbins (2009) plantea que la teoría de las necesidades de McClelland se enfoca en tres áreas: (a) necesidad de logro, que consiste en un impulso por sobresalir, por lograr estándares de desempeño y buscar el éxito; (b) necesidad de

poder, que se refiere al deseo de tener impacto, de ser influyente y ejercer control sobre los demás; y (c) necesidad de afiliación, relativa al deseo de gustar, de ser aceptado por los demás, de cultivar amistades y de preferir situaciones cooperativas en lugar de competitivas.

Adams (1963) señala que los empleados perciben lo que obtienen de una situación de trabajo (resultados), en relación con lo que han invertido en ella (insumos) y después comparan su razón insumos-resultados con las razones insumos-resultados de otras personas comparables (referente).

Robbins y Coulter (2000) mencionan que, cuando un empleado percibe que la razón que le corresponde es igual a la de otras personas comparables, entonces considera que existe equidad. En cambio, si tal razón es desigual, aprecia inequidad y considera que está siendo recompensado de manera insuficiente. Al percibir inequidad los empleados pueden manifestar cinco respuestas conductuales: (a) distorsionar sus propios insumos o resultados, o los de otros compañeros de trabajo, (b) inducir a otros a modificar sus insumos o resultados, (c) comportarse de una manera para cambiar sus propios insumos o resultados, (d) escoger a otra persona con la cual compararse y (e) renunciar a su empleo por no encontrar satisfacción.

Bonillo Muñoz y Nieto González (2002) señalan que los resultados incluyen salario, prestaciones, bonos, estatus, oportunidades de promoción, seguridad laboral y todo aquello que los trabajadores deseen y reciban de una organización. Como aportaciones se consideran las habilidades especiales, el entrenamiento, la educación, la experiencia laboral, el esfuerzo en el trabajo, la dedicación, la lealtad, el tiempo y cualquier otra forma con la que los trabajadores perciban que contribuyen

con la organización. Razones desiguales crean insatisfacción laboral y motivan al empleado para restaurar la equidad. Si las razones son iguales, los trabajadores experimentan satisfacción laboral y están motivados para mantener su estado actual de resultados y aportaciones o para aumentar sus aportaciones si quieren que sus resultados se incrementen.

### **Teoría de las expectativas de Vroom**

La teoría de las expectativas de Vroom sugiere que la gente no solo está dirigida por necesidades, sino que también hace elecciones sobre lo que harán o dejarán de hacer. El comportamiento depende de la intensidad con la que se desea alcanzar un determinado objetivo y de la confianza sobre la probabilidad que existe de alcanzarlo. De acuerdo a esta teoría, tanto las variables situacionales como las de personalidad pueden producir satisfacción laboral (citado en Bonillo Muñoz y Nieto González, 2002).

Davis y Newstrom (2003) manifiestan que la teoría de Vroom explica la motivación como un producto de tres factores: (a) cuánto espera la persona obtener de recompensa (valencia), (b) su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado (expectativas) y (c) su cálculo de que el rendimiento genere la retribución o recompensa (instrumentalidad). El ambiente económico tiene un peso significativo en este proceso. El proceso de decisión de la persona depende de la relación entre dichos factores que se expresa en la siguiente ecuación:  $\text{valencia} \times \text{expectativa} \times \text{instrumentalidad} = \text{motivación}$ .

El resumen de esta teoría pronostica que un empleado efectuará un esfuerzo

supremo si descubre que hay una fuerte correspondencia entre esfuerzo y resultado, resultado y recompensa, y recompensa y satisfacción de objetivos personales. Cuando los tres valores son altos, la motivación en el desempeño también es alta (Bonillo Muñoz y Nieto González, 2002).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Introducción**

El problema que fue objeto de estudio se formuló de la siguiente forma: el modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores de primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

El contenido del capítulo está diseñado con el siguiente contenido: introducción, tipo de investigación, población del estudio, muestra, instrumentos de medición, operacionalización de las variables, hipótesis nulas, preguntas de investigación complementarias, instrumento, validación del instrumento, recolección de datos y análisis de datos.

#### **Tipo de investigación**

Se concibe por investigación un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno (Hernández Sampieri et al., 2010).

Esta investigación fue empírica, cuantitativa, transversal, descriptiva, explicativa, exploratoria, multivariante y de campo.

Se trató de una investigación empírica cuantitativa porque, según indica

Hernández Sampieri et al (2010), las investigaciones cuantitativas se basan en observaciones cuantificables y susceptibles de tratamiento estadístico y en buscar detectar tendencias generalizadas en el comportamiento y las actitudes de las personas. Además, ofrece la posibilidad de generalizar los resultados ampliamente y otorga control sobre los fenómenos desde un punto de vista del conteo y de su magnitud. Asimismo, brinda una gran posibilidad de réplica y facilita la comparación entre estudios similares.

Fue explicativa, debido a que trata de identificar las causas y efectos entre las variables; es decir, estudia las relaciones causales entre variables, tanto de manera directa como indirecta, pretendiendo de esta forma explicar las interrelaciones entre las diferentes variables (Hernández Sampieri et al., 2010). El presente estudio busca determinar si los ambientes laboral, familiar, económico y social influyen en la satisfacción y desempeño de los pastores de la UC.

La investigación fue transversal ya que se recolectaron datos en un único momento para describir variables y se analizó su interrelación (Grajales Guerra, 1996; Hernández Sampieri et al. 2010).

Fue descriptiva porque, según Grajales Guerra (1996), busca desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características.

Se considera exploratoria porque, según Hernández Sampieri (2010), los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen dudas o no se ha abordado antes. En la revisión de la literatura no se encontró un modelo estructural con bondad de ajuste



que incluyera las variables ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño.

Fue de análisis multivariante, pues, según Hernández Sampieri (2010), mediante un conjunto de métodos estadísticos su finalidad es analizar simultáneamente conjuntos de datos multivariantes, en el sentido de que hay varias variables medidas para cada individuo u objeto estudiado. Su razón de ser radica en un mejor entendimiento del fenómeno u objeto de estudio, obteniendo información que los métodos estadísticos univariante y bivariante son incapaces de conseguir.

La investigación fue de campo porque los datos se recolectaron directamente de los sujetos investigados en su ambiente laboral.

### **Población y muestra**

Hernández Sampieri et al. (2010) mencionan que la población, también llamada universo, es un conjunto de todos los casos que concuerdan con un grupo común de características y forman el universo para el propósito del problema. La muestra es un subgrupo de la población objeto de estudio y se utiliza por economía de tiempo y recursos. Implica definir la unidad de análisis y requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros.

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por pastores de la UC. El total de la muestra estudiada fue de 134 pastores, de una población total de 169 que forman la UC.

La Tabla 1 presenta los participantes por asociación. Se observa que la asociación del Oeste con 68 pastores tuvo la mayor participación dentro de la muestra observada.

Tabla 1

*Distribución de la muestra de estudio por asociación*

Asociación	<i>n</i>	%
Oeste	68	50.7
Centro	15	11.2
Este	30	22.4
Misión	21	15.7

### **Instrumentos de medición**

En esta sección se presentan las diferentes variables latentes utilizadas en esta investigación, la elaboración del instrumento, la validez de contenido, la validez de constructo y la confiabilidad de los instrumentos.

#### Variables

Las variables latentes que se utilizaron en esta investigación fueron las siguientes: (a) exógenas (ambiente social, ambiente familiar, ambiente laboral y ambiente económico) y (b) endógenas de primer nivel (satisfacción laboral y desempeño laboral).

En el modelo confirmatorio, cada variable latente tuvo la siguiente cantidad de variables observadas: (a) ambiente social, 17; (b) ambiente familiar, 24; (c) ambiente laboral, 20; (d) ambiente económico, 20; satisfacción laboral, 27 y (e) desempeño laboral, 26.

Para las hipótesis complementarias, los seis constructos del estudio fueron considerados como variables dependientes. Las variables independientes (demográficas) fueron la antigüedad laboral, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

## Elaboración del instrumento

Hernández Sampieri et al. (2010) mencionan que un instrumento de medición es un recurso que se utiliza para acercarse a los fenómenos y por ende extraer información de las variables en estudio.

Se detalla a continuación la metodología utilizada para la construcción de los instrumentos.

1. Se realizó una definición conceptual de las variables latentes ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño laboral.

2. Se adaptaron los cuatro instrumentos para medir el ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar y ambiente económico. Las variables latentes satisfacción laboral y desempeño laboral fueron dimensionados y con la ayuda de los doctores Manuel Ramón Meza Escobar y Omar Arodi Flores Laguna, se elaboraron las declaraciones de estas dos variables.

3. Se procedió a la validación de contenido en términos de pertinencia y claridad; se proporcionó a los expertos los instrumentos de medición propuestos para la evaluación de cada ítem.

4. Después de la validación de contenido, se conformó el instrumento que se utilizó en la presente investigación.

5. Para los constructos ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar y ambiente económico se usó la escala que ofrece la posibilidad de siete criterios: 1, pésimo; 2, muy malo; 3, malo; 4, regular; 5, bueno; 6, muy bueno y 7 excelente. Para la variable satisfacción laboral se usó una escala con siete conceptos: 1, totalmente

insatisfecho; 2, muy insatisfecho; 3, algo insatisfecho; 4, indeciso; 5, algo satisfecho; 6, muy satisfecho; 7, totalmente satisfecho. La variable desempeño se dimensionó y se crearon siete criterios en la siguiente escala: 1, totalmente en desacuerdo; 2, muy en desacuerdo; 3, algo de desacuerdo; 4, indeciso; 5, algo de acuerdo; 6, muy de acuerdo; 7, totalmente de acuerdo.

6. Una vez aprobados los instrumentos por los asesores, se procedió a su administración a los pastores de la UC. Los instrumentos se incluyen como Apéndice A.

### **Validez de constructo**

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de los constructos de ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, desempeño y satisfacción laboral, que se presentan en esta sección. Las tablas con los resultados de la validación de constructo de cada variable latente se presentan en el Apéndice B.

#### *Ambiente social*

A continuación se presenta el análisis factorial para el constructo ambiente social.

*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, deber 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 .784 y dicho valor es mayor que .6 se consideró pertinente utilizar el análisis factorial con los datos de la muestra tomada a la población.

*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 17 indicadores del constructo ambiente social, se encontró que fueron positivas (excepto tres) y significativas (la gran mayoría) para niveles de significación  $p$  menores a .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  $5.461 \times 10^{-5}$ ; dicho valor es casi igual a 0, por lo que se considera que la técnica de análisis factorial para el constructo ambiente laboral es adecuada.

*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 identidad. Asumiendo que los datos provienen de una distribución normal multivariante, el estadístico de *Bartlett* se distribuye aproximadamente según el modelo de probabilidad  $\chi^2$  cuadrado y es una transformación del determinante de la matriz de correlaciones. Si el nivel crítico ( $p$ ) es menor a .05, se rechaza la hipótesis nula de esfericidad y, consecuentemente, se puede asegurar que el modelo factorial es adecuado para explicar los datos. Para el conjunto de datos de la muestra observada, se encontró un valor de

$\chi^2$ -cuadrado igual a 1241.63 con 136 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.

*Matriz de covarianza anti-imagen.* Un tercer 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, y será 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 cero. Al evaluar la matriz de covarianza anti-imagen del modelo evaluado, sobre el ambiente social, se encontró que los valores de la diagonal, que representan los valores de unicidad de cada variable, son significativamente mayores a 0. También se encontró que los valores de las correlaciones parciales son valores muy pe-

queños 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 ambiente social.

*Matriz de correlación anti-imagen.* Una cuarta 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 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 17 valores de correlación son muy próximos a .784 (valor del KMO); los valores permiten reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo ambiente social.

*Comunalidades.* Se evaluó la comunalidad de cada indicador del constructo ambiente social. 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 solo un valor (.277) de extracción era menor de .300, un criterio de valor adecuado para la extracción de los indicadores. Se decidió reconocer que los 17 indicadores del constructo cumplían con la exigencia de comunalidad.

*Varianza total explicada.* 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 que uno. Los autovalores expresan la cantidad de la varianza total que está explicada por cada factor. Con relación al constructo de ambiente social, hubo cuatro autovalores mayores que uno, por lo que el procedimiento extrajo cuatro factores que consiguieron explicar el 67% (mayor a 50%) de la varianza de los datos originales. Se decidió reconocer como adecuados los cuatro factores extraídos por el modelo.

*Solución factorial rotada.* Para finalizar la validación del constructo ambiente social 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; este es 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, se pudo apreciar lo siguiente:

1. El primer factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión denominada civilidad. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Cuidado ofrecido a los ancianos”, (b) “Respeto hacia las mujeres”, (c) “Oportunidades ofrecidas a los discapacitados” y (d) “Atención ofrecida a los niños”.

2. El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la



dimensión denominada relaciones comunidad y estado. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Actitud asumida por las autoridades con los pastores”, (b) “Aceptación pastoral por la comunidad donde trabaja”, (c) “El trato entre vecinos” y (d) “Posibilidad que da el estado de desarrollo a tus hijos”.

3. El tercer factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión denominada medio ambiente. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “La limpieza de las calles de tu barrio”, (b) “Vocabulario que se emplea en el vecindario”, (c) “Iluminación de las calles del vecindario” y (d) “Seguridad de la ciudad donde vives”.

4. El cuarto factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión denominada relaciones familia y miembros de iglesia. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Actitud de los miembros de iglesia con los pastores”, (b) “Trato que recibes de tus colegas”, (c) “Calidad moral de las personas de tu barrio” y (d) “Trato entre los miembros de tu familia”.

#### *Ambiente laboral*

Para la variable exógena ambiente laboral, el KMO fue de .890, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores; el valor del determinante fue igual a  $6.723 \times 10^{-8}$ . Como dicho valor es casi igual a 0, la técnica de análisis factorial para el constructo ambiente laboral es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una  $\chi^2$  cuadrada de 2078.163 con 171 grados de libertad y un nivel de significación de .000. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades todas las variables quedaron por encima de .5; en la matriz anti-imagen los valores tienen un valor próximo a 1, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue

explicado con tres factores en una varianza total de 71.394%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 19 valores de correlación son muy próximos a .900 y algunos valores estaban por encima de .900 (valor del KMO). Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo práctica de la mayordomía. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los tres factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente:

1. El primer factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión denominada posibilidad de desarrollo profesional. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Posibilidad de los pastores de desempeñar una función de mayor responsabilidad", (b) "Establecimiento de objetivos laborales alcanzables", (c) "Estilo de vida de los pastores", (d) "Tiempo dedicado a la familia", (e) "Plan de capacitación personal para los pastores", (f) "Aceptación directiva de buenas ideas novedosas", (g) "Tecnología utilizada en el trabajo pastoral", (h) "Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales" e (i) "Apoyo institucional para el logro de objetivos personales".

2. El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión denominada conducta, moralidad y espiritualidad del personal institucional. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Observancia de las normas de conducta organizacionales", (b) "Moralidad del personal institucional", (c) "Vida espiritual del personal institucional" y (d) "Procedimiento de selección del personal".

3. El tercer factor quedó constituido por tres indicadores que quedaron en este

factor y cuatro indicadores más que cargaron en el factor uno y no tenían mucha relación con dicho factor. Además mostraron una carga factorial importante en el tercer factor y se le asignó la dimensión denominada relación con colegas de trabajo y superiores. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Grado de compromiso de los pastores con la misión de la iglesia”, (b) “Calidad de las relaciones interpersonales entre pastores”, (c) “Grado de motivación de los pastores para realizar sus tareas”, (d) “Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores”, (e) “Comunicación entre directivos y pastores”, (f) “Reconocimiento del trabajo pastoral por los directivos” y (g) “Actitud del trabajo en equipo en la organización”.

#### *Ambiente familiar*

Para la variable exógena ambiente familiar, el KMO fue de .854, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores; el valor del determinante fue igual a  $5.269 \times 10^{-10}$ . Dicho valor es casi igual a 0, por lo que la técnica de análisis factorial para el constructo ambiente familiar es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una  $\chi^2$  cuadrada de 2652.727, con 276 grados de libertad y un nivel de significación de .000. Ese valor indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades todas las variables quedaron por encima de .4; en la matriz anti-imagen, los valores tienen un valor próximo a .800, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con cuatro factores en una varianza total de 69.622%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen, se observó que los 24 valores de correlación son muy próximos a .800 y algunos valores estaban

por encima de .854 (valor del KMO). Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo ambiente familiar. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los cuatro factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente:

1. El primer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión denominada desarrollo de la familia. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Tolerancia a la crítica constructiva de ideas", (b) "Perseverancia en la realización de tareas difíciles", (c) "Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje", (d) "Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas", (e) "Promoción de la buena lectura" y (f) "Apoyo para la superación académica".

2. El segundo factor quedó constituido por cinco indicadores y se le asignó la dimensión denominada relaciones en el marco familiar. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Trato entre los miembros de la familia", (b) "convivencia entre los miembros de la familia", (c) "Apoyo entre los miembros de la familia", (d) "Comunicación entre los miembros de la familia" y (e) "Apoyo que te da tu familia para realizar tu trabajo".

3. El tercer factor quedó constituido inicialmente por cuatro indicadores, más otros dos indicadores que se ubicaron en el factor uno, pero son más acordes al factor tres. Quedaron en este factor seis indicadores. Al tercer factor se le asignó la dimensión denominada condición espiritual. Los indicadores fueron los siguientes: (a) "Motivación para la fidelidad en los diezmos", (b) "Motivación para asistir a la

iglesia”, (c) “Motivación para la dadivosidad personal”, (d) “Motivación para la devoción personal”, (e) “Motivación para la participación en actividades misioneras de la iglesia” y (f) “Celebración de los cultos familiares”.

4. El cuarto factor quedó constituido inicialmente por cinco indicadores, pero se añadieron dos indicadores, uno del factor uno y otro del factor tres. Al cuarto factor se le asignó la dimensión denominada condiciones habitacionales. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Confort de tu casa”, (b) “Tamaño de tu casa”, (c) “Equipamiento para realizar las labores domésticas”, (d) “Calidad de los alimentos que se consumen”, (e) “Calidad constructivas de tu vivienda”, (f) “Condiciones higiénicas de tu vivienda” y (g) “Hábitos de limpieza de los miembros de la familia”.

#### *Ambiente económico*

Para la variable exógena ambiente económico, el KMO fue de .828, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores; el valor del determinante fue igual a  $4.019 \times 10^{-6}$ . Dicho valor es casi igual a 0, por lo que la técnica de análisis factorial para el constructo ambiente familiar es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una  $\chi^2$  cuadrada de 1559.275, con 190 grados de libertad y un nivel de significación de .000. El nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades las variables quedaron por encima de .3 (excepto pago a tiempo de los salarios, con una comunalidad igual a .150); en la matriz anti-imagen los valores tienen un valor próximo a .800, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con cuatro factores en una varianza total de 63.441%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen

se observó que los 20 valores de correlación son muy próximos a .800 y algunos valores estaban por encima de .828 (valor del KMO). Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo ambiente económico. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los cuatro factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente:

1. El primer factor quedó constituido por seis indicadores y se le asignó la dimensión denominada condiciones económicas que ofrece el entorno. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Estabilidad económica del país”, (b) “Capacidad de provisión de alimentos en el país”, (c) “Calidad de los servicios públicos en el país”, (d) “Crecimiento económico en el país”, (e) “Capacidad de transportación para realizar tu trabajo” y (f) “Posibilidad de mejorar el nivel de vida”.

2. El segundo factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión denominada condiciones económicas que garantiza el empleo. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Presupuesto para servicios médicos familiares”, (b) “Presupuesto para ayuda de estudios de los hijos”, (c) “Presupuesto para ayuda de estudios del pastor”, (d) “Compensación del salario por el trabajo que realizas”, (e) “Presupuesto para el arreglo de las casas pastorales”, (f) “Preocupación organizacional por las esposas de pastores”, (g) “Capacidad económica de tu asociación” y (h) “Pago a tiempo de los salarios”.

3. El tercer factor quedó constituido por la unión de los factores tres y cuatro. Inicialmente cada uno de los factores tenía dos indicadores, pero se decidió unir dos indicadores que estaban en el factor uno, así que el factor tres quedó constituido por

seis indicadores. Al tercer factor se le asignó la dimensión denominada condiciones económicas de necesidades familiares de primer orden. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Capacidad para tomar vacaciones con la familia”, (b) “Capacidad para garantizar el vestuario familiar”, (c) “Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios”, (d) “Calidad de la educación para los hijos”, (e) “Posibilidad de la adquisición de electrodomésticos en el país” y (f) “Posibilidad de actividades recreativas con tu salario”.

### *Satisfacción laboral*

Para la variable endógena satisfacción laboral, el KMO fue de .837, lo cual indica que los datos se adecúan a un modelo de análisis de factores; el valor del determinante fue igual a  $5.83 \times 10^{-9}$ . Dicho valor es casi igual a 0, por lo que la técnica de análisis factorial para el constructo satisfacción laboral es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una  $\chi^2$  cuadrada de 2335.286, con 351 grados de libertad y un nivel de significación de .000. El nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades las variables quedaron por encima de .3. En la matriz anti-imagen los valores tienen un valor próximo a .800, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con cinco factores en una varianza total de 65.060%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen se observó que los 27 valores de correlación son muy próximos a .800 y algunos valores estaban por encima de .837 (valor del KMO). Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo satisfacción laboral. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada

uno de los cuatro factores mediante el método Varimax y se pudo apreciar lo siguiente:

1. El primer factor quedó constituido por once indicadores y se le asignó la dimensión denominada condiciones de poder. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “El reconocimiento de la administración por tu trabajo”, (b) “El trato que recibes de la administración”, (c) “El apoyo que recibes de parte de la administración”, (d) “La supervisión que recibes”, (e) “La forma en que te llaman la atención”, (f) “La libertad para hacer tu trabajo ministerial”, (g) “La justicia con que eres tratado”, (h) “La cantidad de trabajo que tienes que realizar”, (i) “La equidad con que te tratan los administradores”, (j) “La entrega de informes de trabajo” y (k) “El interés de la administración a tus necesidades personales”.

2. El segundo factor quedó constituido inicialmente por tres y se le ha añadido el ítem “Tu estado de salud”, que estaba en el factor cuatro, quedando en cuatro indicadores. Se le asignó la dimensión denominada condiciones psicológicas y fisiológicas. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “El tiempo que dedicas a tu familia”, (b) “Tu estilo de vida”, (c) “El tiempo que tienes para preparar sermones” y (d) “Tu estado de salud”.

3. El tercer factor tenía inicialmente cuatro indicadores y se le añadió “Las oportunidades de superación que te otorgan” que cargó en el factor dos, quedando constituido por cinco indicadores. Al tercer factor se le asignó la dimensión denominada condiciones económicas. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “El salario que recibes”, (b) “El sistema de ayudas económicas adicionales al salario”, (c) “El tipo de jubilación que recibirás”, (d) “El medio de transporte que usas para realizar tu trabajo” y (e) “Las oportunidades de superación que te otorgan”.



4. El cuarto factor se denominó relaciones sociales y quedó compuesto por cinco indicadores y se le han añadido dos indicadores: “El trato que recibes de parte de tus compañeros” y “Las actividades sociales que se celebran en tu campo”, quedando siete indicadores en total. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “El trato que recibes de parte de los miembros de iglesia”, (b) “Los comentarios que los miembros hacen de tu trabajo”, (c) “El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial”, (d) “La calidad de tus sermones”, (e) “Lo puntual que eres con tus compromisos pastorales”, (f) “El trato que recibes de parte de tus compañeros” y (g) “Las actividades sociales que se celebran en tu campo”.

#### *Desempeño laboral*

Para la variable endógena desempeño laboral, el KMO fue de .884, lo cual indica que los datos se adecuan a un modelo de análisis de factores; el valor del determinante fue igual a  $9.22 \times 10^{-10}$ . Dicho valor es casi igual a 0, por lo que la técnica de análisis factorial para el constructo desempeño laboral es adecuada. La prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado una  $\chi^2$  cuadrada de 2560.335, con 325 grados de libertad y una significación de .000. El nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para la realización de un análisis factorial. En las comunalidades las variables quedaron por encima de .4, excepto en “Al aplicar disciplina te centras más en los actos que en las personas” (.161). En la matriz anti-imagen los valores tienen un valor próximo a .800, lo cual indica que el modelo es adecuado. El modelo fue explicado con cuatro factores en una varianza total de 65.060%. Al evaluar la diagonal de la matriz de correlación anti-imagen se observó que los 26 valores de correlación son muy próximos a .800 y algunos valores estaban

por encima de .884 (valor del KMO). Los valores permitieron reconocer la adecuación del modelo de análisis factorial para continuar con la validación del constructo desempeño laboral. Se compararon las saturaciones relativas de cada indicador en cada uno de los cuatro factores mediante el método Varimax, redefiniéndose las dimensiones, quedando propuestas las siguientes:

1. El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la dimensión denominada comprensión y delegación hacia los demás. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia”, (b) “Eres comprensivo cuando otros cometen errores”, (c) “Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla”, (d) “Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas”, (e) “Sabes delegar responsabilidades”, (f) “Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo”, (g) “Eres respetuoso de las líneas de mando de la iglesia”, (h) “Tienes un programa de capacitación para los líderes” e (i) “Usas tu autoridad de acuerdo con el manual de la iglesia”.

2. El segundo factor quedó constituido inicialmente por cuatro y le fueron añadidos tres ítems del primer factor por tener mayor carga en este, quedando en siete indicadores. Se le asignó la dimensión denominada planificación laboral. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente”, (b) “Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia”, (c) “Tienes un plan de trabajo a largo plazo”, (d) “Estableces objetivos alcanzables”, (e) “Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu puesto”, (f) “Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia” y (g) “Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia”.

3. El tercer factor tiene cinco indicadores y se le asignó la dimensión denominada “Control y supervisión”. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia”, (b) “Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado”, (c) “Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia”, (d) “Eres justo en tus evaluaciones de disciplina eclesiástica” y (e) “Tu predicación es bíblica”.

4. El cuarto factor se denominada administración eclesiástica y estaba compuesto por cinco indicadores. Los indicadores fueron los siguientes: (a) “Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias”, (b) “Actúas de acuerdo a principios cristianos”, (c) “Tomas medidas correctivas a tiempo”, (d) “Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral” y (e) “Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas”.

### **Confiabilidad del instrumento**

El instrumento fue sometido al análisis de confiabilidad para determinar su consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para cada variable latente. Los coeficientes obtenidos fueron los siguientes: (a) ambiente social, .864, (b) ambiente laboral, .918, (c) ambiente familiar, .886, (d) ambiente económico, .895, (e) satisfacción laboral, .918 y (f) desempeño laboral, .935.

Todos los valores de alfa de Cronbach fueron considerados como muy aceptables y confiables (ver Apéndice C).

### **Operacionalización de las variables**

La Tabla 2 presenta a manera de ejemplo la operacionalización de la variable

Tabla 2

*Operacionalización de la variable antigüedad laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Antigüedad	Son los años de labor que posee el empleado en la organización.	Esta variable se categorizó de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> 0-10 <input type="checkbox"/> 11-20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31- en adelante	Variable codificada de la siguiente manera: 1 = 0 - 10 2 = 11- 20 3 = 21- 30 4 = 30 - en adelante

demográfica antigüedad de los pastores en la organización, la cual incluye su definición conceptual, instrumental y operacional. La operacionalización completa de todas las variables se encuentra en el Apéndice D.

### Hipótesis nulas

Según plantea Hernández Sampieri et al. (2010), las hipótesis nulas son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación; es decir, son proposiciones que niegan o refutan la relación entre las variables que presenta la hipótesis de investigación. En esta investigación se formularon las siguientes hipótesis nulas: confirmatoria, alterna y complementarias.

#### Hipótesis nula confirmatoria

El problema en estudio se formuló de la siguiente forma: El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño de los pastores adventistas de la UC no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

### Hipótesis nula alterna

El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

### Hipótesis nulas complementarias

En esta investigación se formularon las siguientes hipótesis nulas complementarias:

H<sub>01</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>02</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>03</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>04</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>05</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción de la satisfacción

laboral que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

H<sub>06</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del desempeño laboral que tienen los pastores adventistas de la UC, según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

### Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 3 se presenta la operacionalización de la hipótesis nula del modelo confirmatorio. En el Apéndice E se presentan todas las hipótesis nulas de esta investigación.

### **Criterios de bondad de ajuste**

Reyes Riquelme (2008) presenta tipos de índices de ajuste para modelos estructurales, conformados en las secciones de medidas de bondad de ajuste, medidas incrementales de ajuste y medidas de ajuste de parsimonia.

#### Medidas absolutas de ajuste

Las medidas absolutas de ajuste determinan el grado en que el modelo predice la matriz de datos inicial. Para los modelos se seleccionaron los siguientes indicadores:

1.  $\chi^2$  cuadrada: Corresponde al índice más conocido del método de máxima verosimilitud. Cuanta más pequeña sea, mejor ajuste tendrá el modelo.

2.  $\chi^2$  cuadrada/grados de libertad: Es una medida que permite comparar modelos con distintos grados de libertad. Se considera que un cociente de 5 es un ajuste razonable y 2 es un ajuste excelente.

3. Índice de bondad de ajuste (GFI): Este indicador puede ser utilizado para

analizar el ajuste en todos los casos, ya que es independiente del tamaño de la muestra y se comporta con robustez en las desviaciones de la normalidad; su valor está comprendido entre 0 (ajuste pobre) y 1 (ajuste perfecto).

4. Residuo cuadrático medio (RMR): Corresponde al promedio de las diferencias de los valores estimados, menos los observados, elevados al cuadrado. Está referido a la muestra. Se busca que este elemento sea lo más próximo a 0.

Tabla 3

*Ejemplo de la operacionalización de las hipótesis nulas*

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H <sub>01</sub> El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño, de los pastores adventistas de la UC no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	Exógenas		Para validar el modelo correspondiente a esta hipótesis nula, se utilizó la técnica multivariante modelo de ecuaciones estructurales.  El criterio de rechazo fue el cumplimiento de al menos 3 de los 5 índices: <ul style="list-style-type: none"> <li>. GFI, igual o mayor que .90.</li> <li>. CFI, igual o mayor que .90.</li> <li>. RMSEA, igual o menor que .08.</li> <li>. <math>\chi^2</math>/gl, menor a 3.</li> <li>. <math>p</math> de <math>\chi^2</math> mayor a .05.</li> </ul>
	. Ambiente social	. Métrica	
	. Ambiente laboral	. Métrica	
	. Ambiente familiar	. Métrica	
	. Ambiente económico	. Métrica	
	Endógenas		
. Satisfacción laboral	. Métrica		
. Desempeño	. Métrica		

5. Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA): similar a RMR, salvo que este corresponde al error que tendría el modelo al aplicarlo en la población. Valores menores que .08 son ideales; sin embargo, valores, menores a .1 también se consideran favorables.

#### Medidas incrementales de ajuste

Las medidas incrementales de ajuste comparan el modelo propuesto con un modelo nulo que se toma de referencia y que suele ser aquel que estipula una falta absoluta de asociación entre las variables del modelo; por lo tanto, se compara el modelo propuesto con el peor modelo posible. Existen los siguientes indicadores:

1. Índice normado de ajuste (NFI): Es una medida que compara el ajuste incremental con el modelo nulo que resulta entre 0 y 1. Un NFI igual a .9 indicaría que el modelo propuesto es un 90% mejor que el modelo nulo.

2. Índice de ajuste incremental (IFI): Es una comparación relativa del modelo propuesto con el modelo nulo, considerando los grados de libertad, haciéndose menos sensible al tamaño muestral que otras medidas de ajuste incremental (NFI). Si el modelo expuesto es tan pésimo, como el peor modelo posible, el valor será 0; de lo contrario, será 1.

#### Medidas de ajuste de parsimonia

Las medidas de ajuste de parsimonia permiten estimar el grado en que se alcanza ajuste para cada coeficiente o parámetro estimado. Para este ajuste, los indicadores a comparar son los siguientes:

1. Índice general de parsimonia (PGFI): Toma valores entre 0 y 1. Los valores



altos indican mayor bondad de ajuste y parsimonia, pero no existen criterios sobre cuán alto debe ser cada índice para decidir la mayor bondad de ajuste parsimonia. Su utilidad radica en la comparación de modelos.

2. Índice comparativo de Akaike (AIC): Es un indicador que permite comparar entre dos modelos, para saber cuál de ellos ajusta con mayor parsimonia. No tiene una escala determinada, ni criterios guías. Debe interpretarse favoreciendo al modelo que tiene un menor valor.

Los criterios para evaluar la bondad de ajuste que se utilizaron en la prueba de los modelos confirmatorio y alterno fueron los siguientes: (a) ratio de verosimilitud de la  $\chi^2$  cuadrada ( $\chi^2$ ) y nivel de significación  $p$  mayor que .05; (b)  $\chi^2$  cuadrada normada ( $\chi^2/g$ ) menor que 3; (c) índice de bondad de ajuste (GFI) igual o mayor que .90; (d) índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) igual o mayor que .90 y (e) raíz del residuo cuadrático promedio (RMSEA) igual o menor que .08.

Se consideró que se ajustó el modelo empírico al modelo teórico, si al menos tres indicadores muestran bondad de ajuste.

### **Preguntas complementarias**

Las preguntas de investigación sitúan hacia las respuestas que se escudriñan con la investigación (Hernández Sampieri et al., 2010).

A continuación se presentan algunas preguntas que se desprenden del planteamiento del problema y que fueron respondidas con la investigación.

1. ¿Cuál es la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC?

2. ¿Cuál es la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

3. ¿Cuál es la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC?

4. ¿Cuál es la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC?

5. ¿Cuál es la autopercepción de satisfacción laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

6. ¿Cuál es la autopercepción de desempeño laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

### **Recolección de datos**

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

1. Se solicitó la aprobación, por medio de una carta de petición de permiso a la administración de la UC, para comenzar la administración del instrumento durante su congreso quinquenal, por estar presentes allí un buen número de pastores y directivos de los campos, a quienes se les transmitiría la autorización para continuar con la administración del instrumento.

2. La administración de la UC respondió positivamente a esta petición.

4. Se agendó la visita para la aplicación del instrumento en un tiempo concedido dentro de la sección del congreso.

5. Se administró el instrumento en el día y hora agendados.

6. Una persona asignada al efecto se responsabilizó de la administración del instrumento a los pastores que no asistieron al congreso.

## **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 22. Posteriormente, se obtuvieron las puntuaciones para cada una de las variables latentes, siguiendo 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 a un estudio de validación utilizando el modelo de ecuaciones estructurales en los instrumentos. El tercer paso consistió 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: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño, según un modelo teórico específico.

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

Las variables exógenas utilizadas en el modelo confirmatorio en esta investigación fueron las siguientes: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar y ambiente económico. Las variables endógenas utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: satisfacción laboral y desempeño. Las variables demográficas fueron las siguientes: antigüedad, asociación donde trabajan, categoría pastoral y nivel educacional.

Los criterios para evaluar la bondad de ajuste que se utilizaron en la prueba de los modelos confirmatorio, alternativo y no anidados fueron los siguientes: (a) ratio de verosimilitud de la  $\chi^2$  cuadrada lo más pequeña posible y su nivel de significación  $p$  mayor o igual que .05, (b)  $\chi^2$  cuadrada normada ( $\chi^2 / g$ ) igual o menor que 3, (c) índice de

bondad de ajuste (GFI) igual o mayor que .90, (d) índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) igual o mayor que .90, (e) índice normado de ajuste (NFI) igual o mayor que .90, (f) raíz del residuo cuadrático promedio (RMSEA) igual o menor que .08. La exigencia fue que se cumplieran, al menos, tres de los seis índices.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) validación de constructos latentes, (c) normalidad de los constructos latentes, (d) hipótesis nulas de modelos estructurales, (e) hipótesis nulas complementarias (f) preguntas complementarias y (g) resumen del capítulo.

### **Descripción demográfica de la muestra**

En la investigación se consideró a los pastores ordenados y ministros de los cuatro campos de la UC de la Iglesia Adventistas del Séptimo Día. Las encuestas se administraron entre los meses de agosto y septiembre del 2015 a un total de 134 pastores y ministros. A continuación se describen los resultados de las variables antigüedad laboral, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional.

En el Apéndice F se presentan las tablas de los datos estadísticos de las variables demográficas.

#### **Antigüedad laboral**

En la Tabla 4 se presenta la antigüedad de los 134 ministros y pastores de la UC que contestaron el instrumento al momento de aplicarse. Se observa que el 70.9% de los encuestados tienen entre 0 y 10 años de trabajo, el 22.4% tiene entre 11 y 20 años de trabajo, el 4.5% tiene entre 21 y 30 años de labor, mientras que

el 2.2% tiene más de 30 años laborando.

#### Categoría ocupacional

La Tabla 5 presenta la categoría ocupacional de los encuestados, donde puede observarse que el 54.5% corresponden a pastores y el 45.5% eran ministros.

Tabla 4

#### *Distribución de la muestra por antigüedad laboral*

Antigüedad	<i>n</i>	%
0-10	95	70.9
11-20	30	22.4
21-30	6	4.5
31 o más	3	2.2

Tabla 5

#### *Distribución de la muestra categoría ocupacional*

Categoría	<i>n</i>	%
Ministros	61	45.5
Pastores	73	54.5

#### Asociación donde trabajan

En la Tabla 6 se muestra la distribución de los ministros y pastores de acuerdo con la asociación donde trabajan. El 50.7% de los miembros encuestados trabajaban en la Asociación Oeste, siendo los más representados, mientras que la asociación del centro con 11,2% fue la de menor participación.

Tabla 6

*Distribución de la muestra por asociación*

Asociación	<i>n</i>	%
Este	30	22.4
Centro	15	11.2
Oeste	68	50.7
Misión	21	15.7

Nivel educacional

En la Tabla 7 se observa la distribución de los ministros y pastores de la muestra de acuerdo con su nivel educacional. El 39.6% de los miembros encuestados tienen nivel de maestría ( $n = 53$ ), mientras que el 60.4% su nivel académico era de licenciatura ( $n = 81$ ).

Tabla 7

*Distribución de la muestra según el nivel educacional*

Nivel	<i>n</i>	%
Licenciado	81	60.4
Maestría	53	39.6

**Validación de constructos**

Para evaluar la validez de cada constructo se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales, utilizando el software Amos 22.0, siguiendo los siguientes pasos:

1. Se construyó el diagrama del modelo de medida, donde se muestran las variables observadas o indicadores correspondientes a cada constructo o variable latente. En dicho modelo se establecen las relaciones entre los indicadores y las

variables latentes para la determinación de las ecuaciones representativas de cada relación.

2. Recurriendo a la capacidad del software utilizado, se evaluó la identificación del modelo de medida previo a la estimación de los parámetros para resolver el sistema de ecuaciones correspondiente al modelo de medida. Se debe cumplir con el principio de álgebra lineal de contar con más ecuaciones que incógnitas para poder determinar una solución del sistema.

3. Teniendo en cuenta un modelo de medida identificado, se procedió a la estimación de los parámetros del modelo utilizando el método de máxima verosimilitud (MLE).

4. Se procedió a evaluar el modelo utilizando los índices de bondad de ajuste que fueron seleccionados como criterios de un ajuste adecuado. Los criterios para evaluar la bondad de ajuste que se utilizaron fueron los siguientes índices: (a) Ratio de verosimilitud de la chi cuadrada ( $\chi^2$ ) lo más pequeña posible y su nivel de significación  $p$  mayor o igual que .05, (b)  $\chi^2$  cuadrada normada ( $\chi^2/df$ ) igual o menor que 3, (c) índice de bondad de ajuste (GFI) igual o mayor que .90, (d) índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) igual o mayor que .90, (e) índice normado de ajuste (NFI) igual o mayor que .90 (f) raíz del residuo cuadrático promedio (RMSEA) igual o menor que .08. La exigencia fue que se cumplieran, al menos, tres de los seis índices.

Los pasos antes mencionados se siguieron para cada una de las variables latentes implicadas en la presente investigación.

En el Apéndice G se presentan las tablas que contienen los valores de los parámetros, los criterios de bondad de ajuste y modelos estimados completos para



cada uno de los constructos: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, satisfacción laboral y desempeño laboral.

#### Ambiente social

En la Figura 12 se observa el modelo propuesto para la variable latente ambiente social, conformada por 17 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo, no se detectaron problemas infractores. Las varianzas correspondiente a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1. Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual a .05.

El modelo ambiente social (ver Figura 12), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajustes aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 1.178,  $p$  igual a .819,  $\chi^2/gl$  igual a .827, NFI igual a .965, GFI igual a .962, CFI igual a 1.000, y RMSEA igual a .000.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .864, considerado una medida de confiabilidad muy aceptable.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró aceptable la validez de constructo de la variable latente ambiente social.

#### Ambiente laboral

En la Figura 13 se observa el modelo propuesto para la variable latente ambiente laboral, conformada por 19 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo, no se detectaron problemas infractores. Las varianza correspondiente a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1.

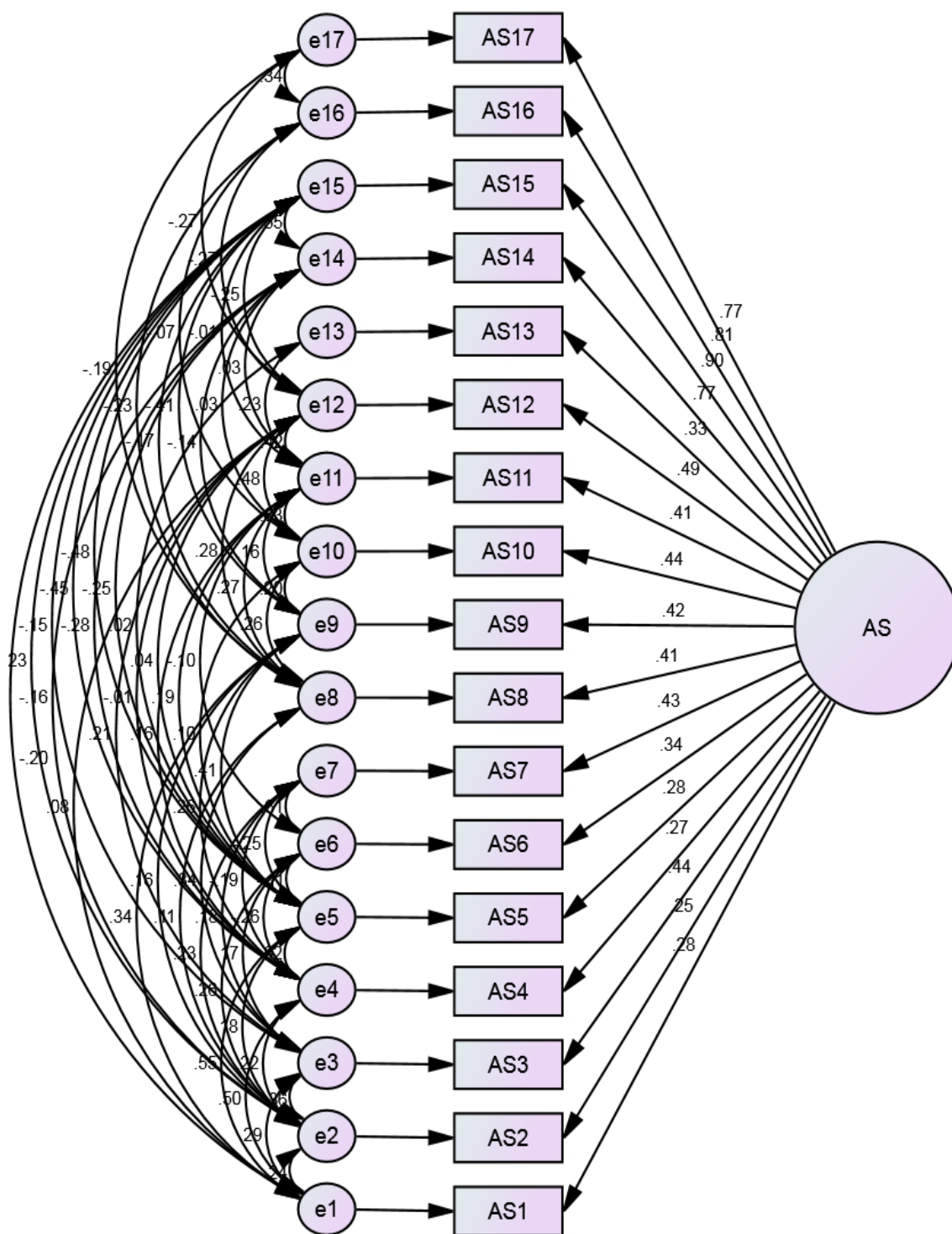


Figura 12. Modelo de medida de ambiente social que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajustes:  $p = .819$ ,  $\chi^2/gf = .827$ , NFI = .965, GFI = .962, CFI = 1.000, y RMSEA = .000.

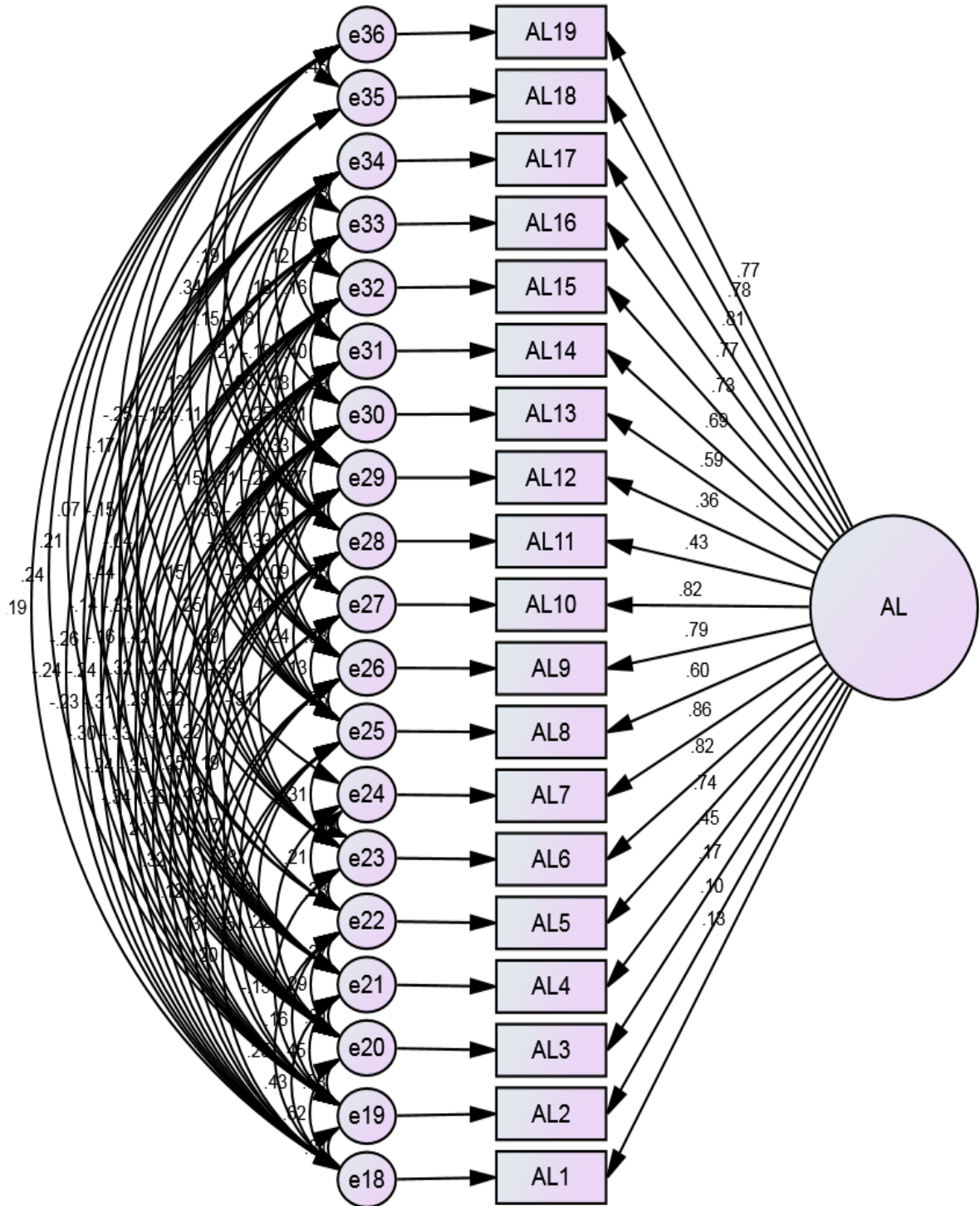


Figura 13. Modelo de medida de ambiente laboral que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajustes:  $p = .533$ ,  $\chi^2/df = .967$ , NFI = .981, GFI = .969, CFI = 1.000 y RMSEA = .0001.

Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual a .001. El modelo de ambiente laboral (ver Figura 13), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajustes aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 84.153,  $p$  igual a .533,  $\chi^2/df$  igual a .967, NFI igual a .981, GFI igual a .969, CFI igual a 1.000 y RMSEA igual a .000.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .918, considerado una medida de confiabilidad muy aceptable.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró aceptable la validez de constructo de la variable latente ambiente laboral.

#### Ambiente familiar

En la Figura 14 se observa el modelo propuesto para la variable latente ambiente familiar conformado por 24 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo, no se detectaron problemas infractores. Las varianzas correspondientes a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1. Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual a .001.

El modelo de ambiente familiar (ver Figura 14), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajuste aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 66.997,  $p$  igual a .332,  $\chi^2/df$  igual a 1.048, NFI igual a .948, GFI igual a .920, CFI igual a .997 y RMSEA igual a .019.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .886, considerado una medida de confiabilidad muy aceptable.

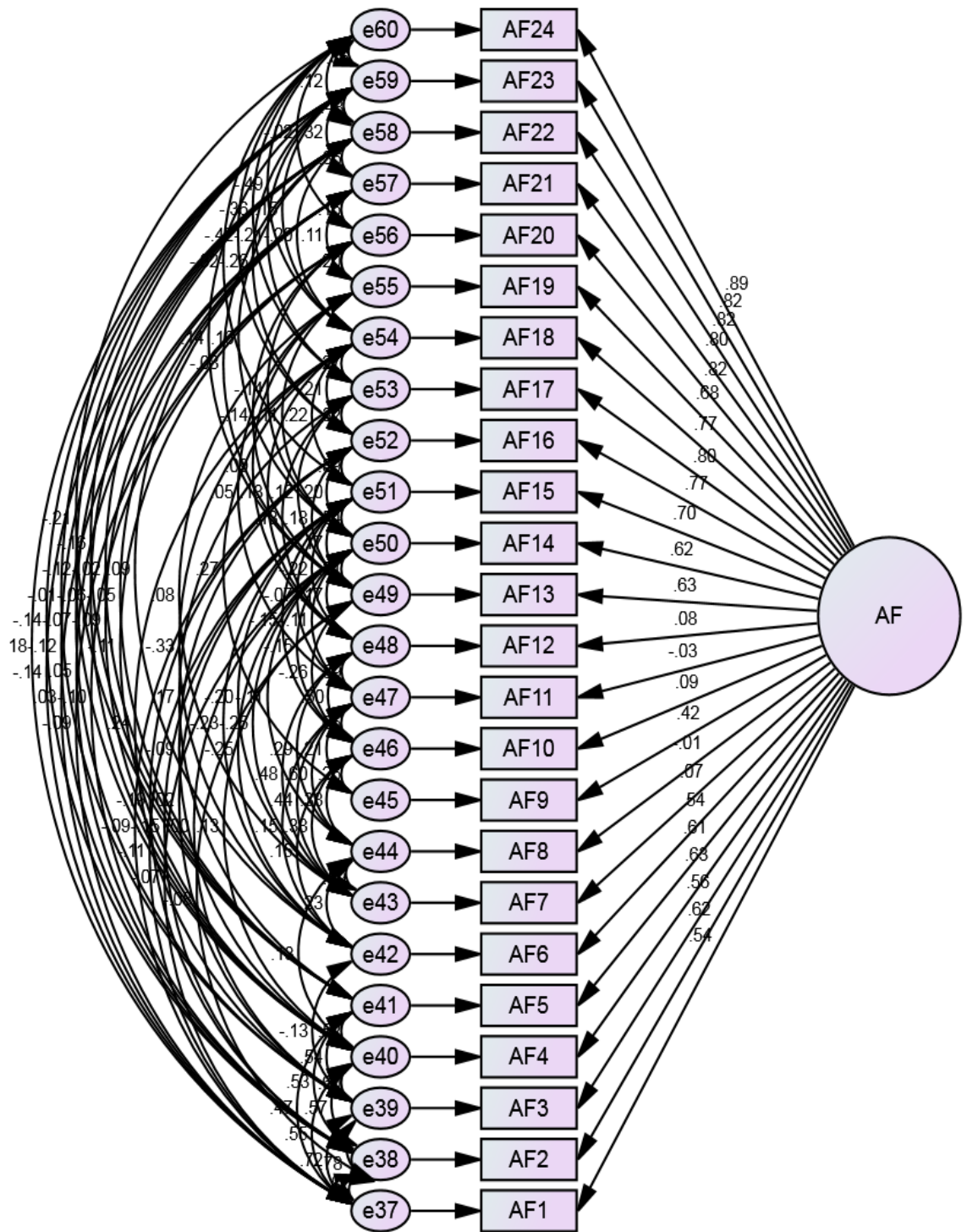


Figura 14. Modelo de medida de ambiente familiar que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $\rho = .332$ ,  $\chi^2/gl = 1.048$ , NFI = .948, GFI = .920, CFI = .997 y RMSEA = .019.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró aceptable la validez de constructo de la variable latente ambiente familiar.

#### Ambiente económico

En la Figura 15 se observa el modelo propuesto para el ambiente económico conformado por 20 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo no se detectaron problemas infractores. Las varianzas correspondientes a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1. Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual que .001.

El modelo del ambiente económico (ver Figura 15), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajustes aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 106.942,  $p$  igual a .289,  $\chi^2/gl$  igual a 1.075, NFI igual a .936, GFI igual a .927, CFI igual a .995 y *RMSEA* igual a .024.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .895, considerado una medida de confiabilidad muy aceptable.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró aceptable la validez de constructo de la variable latente ambiente económico.

#### Satisfacción laboral

En la Figura 16 se observa el modelo propuesto para la variable latente satisfacción laboral, conformado por 27 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo, no se detectaron problemas infractores. Las varianzas correspondientes a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1.



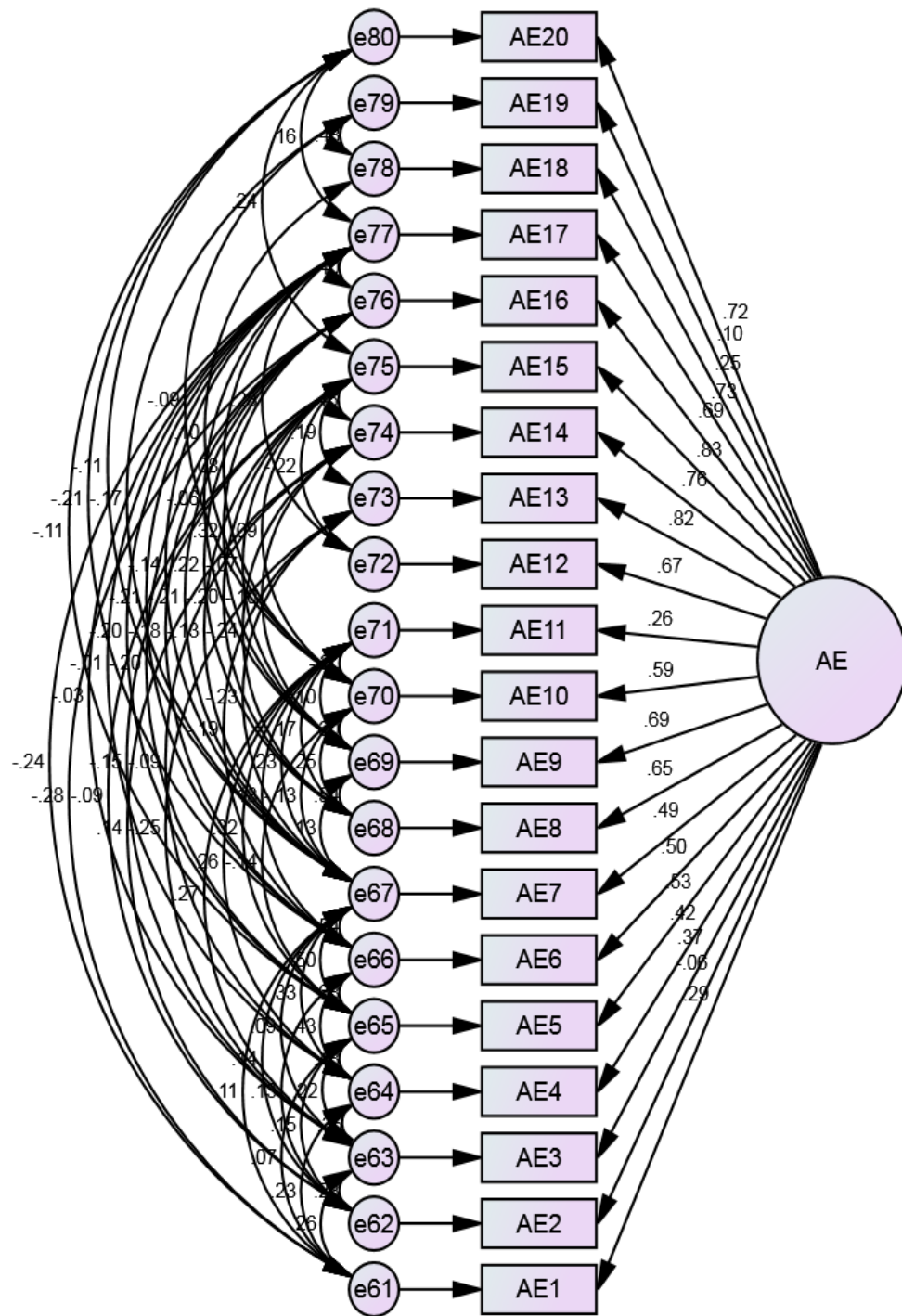


Figura 15. Modelo de medida de ambiente económico que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .289$ ,  $\chi^2/df = 1.075$ , NFI = .936, GFI = .927, CFI = .995 y RMSEA = .024.

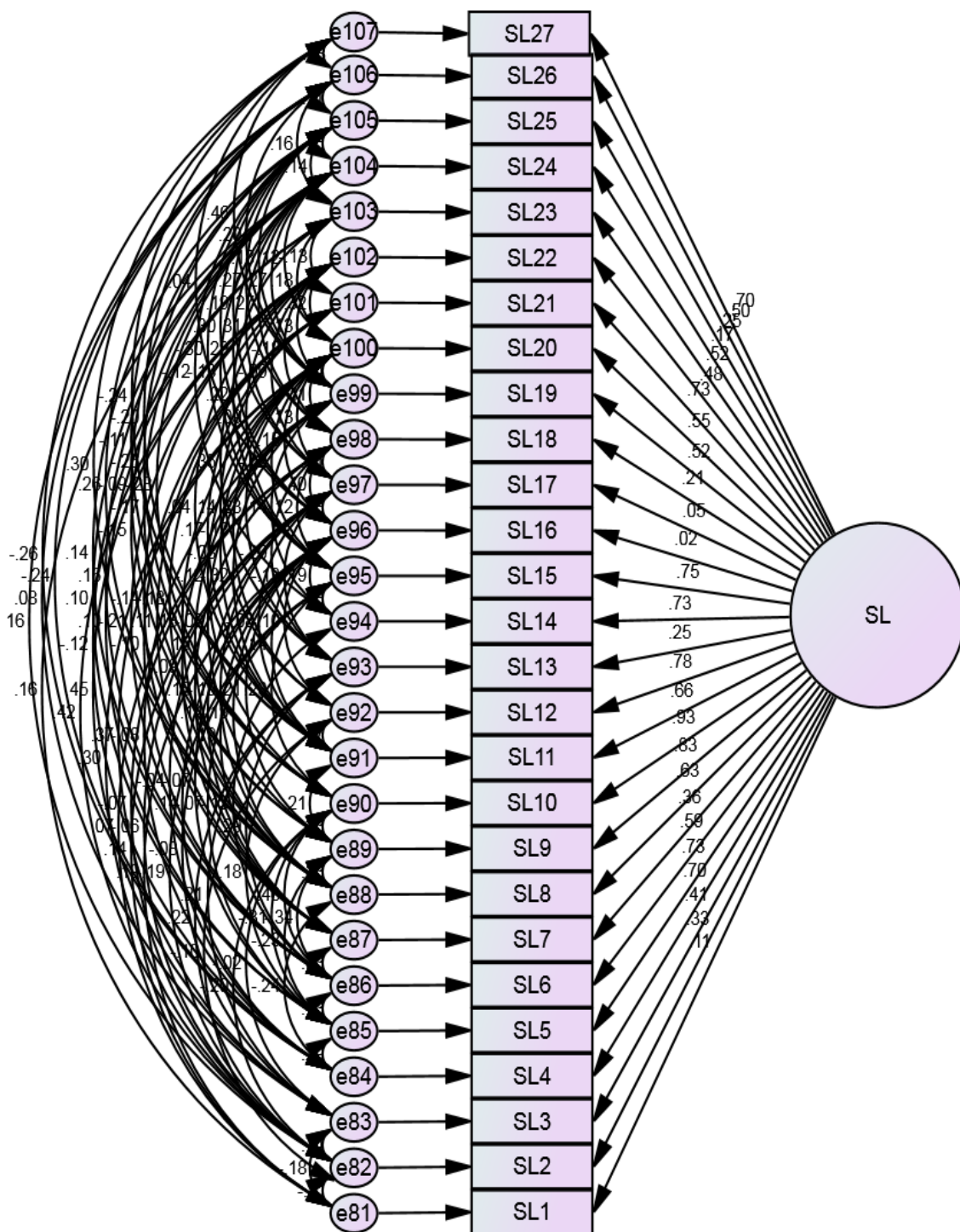


Figura 16. Modelo de medida de satisfacción laboral que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .291$ ,  $\chi^2/gl = 1.053$ , NFI = .919, GFI = .903, CFI = .995 y RMSEA = .020.



Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual a .001.

El modelo de satisfacción laboral (ver Figura 16), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajustes aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 46.910,  $p$  igual a .291,  $\chi^2/gf$  igual a 1.053, NFI igual a .919, GFI igual a .903, CFI igual a .995 y RMSEA igual a .020.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .918, considerado una medida de confiabilidad muy aceptable.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró muy aceptable la validez del constructo de la variable latente satisfacción laboral.

### Desempeño laboral

En la Figura 17 se observa el modelo propuesto para la variable latente desempeño laboral, conformado por 26 variables observadas o indicadores. Al resolver dicho modelo, no se detectaron problemas infractores. Las varianzas correspondientes a cada indicador fueron positivas y los coeficientes estandarizados menores a 1.

Examinando los coeficientes de regresión, se encontró que cada uno de ellos fue significativo a un nivel de  $p$  menor o igual a .001.

El modelo de desempeño laboral (ver Figura 17), en su conjunto, presentó índices de bondad de ajustes aceptables según los índices seleccionados como criterios:  $\chi^2$  igual a 84.133,  $p$  igual a .596,  $\chi^2/gf$  igual a .972, NFI igual a .930, GFI igual a .905, CFI igual a 1.000 y RMSEA igual a .000.

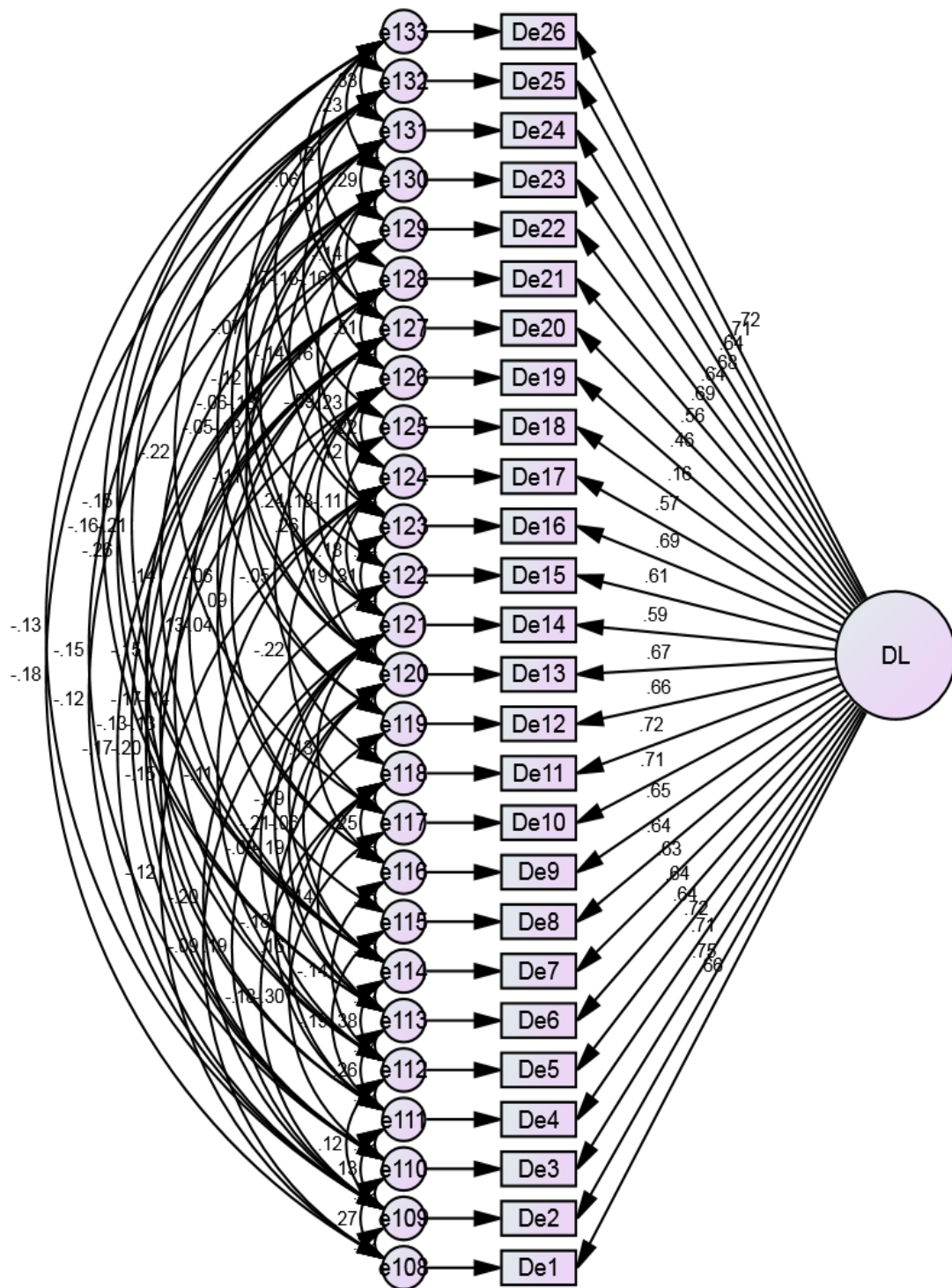


Figura 17. Modelo de medida de desempeño laboral que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .596$ ,  $\chi^2/gl = .972$ , NFI = .930, GFI = .905, CFI = 1.000 y RMSEA = .000.

Se evaluó la confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach. Se observó un valor igual a .935, considerado una medida de confiabilidad aceptable.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró aceptable la validez del constructo de la variable latente desempeño laboral.

### **Normalidad de los constructos latentes**

Esta sección contiene la asimetría, la curtosis y la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

#### *Asimetría y curtosis*

La asimetría y curtosis son las medidas que permiten identificar la forma en que se separan o aglomeran los valores de los datos acopiados (Hair et al., 2014). Estas medidas pueden representarse gráficamente o mediante coeficientes aritméticos.

Específicamente la asimetría permite identificar, de forma gráfica, si los datos se distribuyen uniformemente alrededor de la media aritmética, presentando tres estados: (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; (c) asimetría negativa, cuando la mayoría de los datos se distribuyen por debajo del valor de la media aritmética (Hair et al., 2014).

Para determinar la simetría sin la necesidad de un gráfico, existe un coeficiente de asimetría determinado por la letra  $g$ , donde, si el valor de  $g$  es mayor a 0, se dice que la distribución presenta asimetría positiva; si el valor de  $g$  es igual a 0

se dice que la distribución es simétrica y si el valor de  $g$  es menor a 0 se dice que la distribución presenta asimetría negativa.

En lo que respecta a la curtosis, esta permite identificar, de forma gráfica, si los datos se concentran en la región central de la distribución, presentando tres estados: (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; (c) distribución platicúrtica, cuando presenta un grado de concentración bajo alrededor de la media aritmética (Hair et al., 2014).

Para determinar la curtosis sin la necesidad de un gráfico, existe un coeficiente de asimetría determinado por la letra  $g_2$ , donde si el valor de  $g_2$  es mayor a 0, se dice que la distribución es leptocúrtica; si el valor de  $g_2$  es igual a 0, se dice que la distribución es mesocúrtica y, si el valor de  $g_2$  es menor a 0, se dice que la distribución es platicúrtica.

Se evaluaron las asimetrías de todos los indicadores y no se encontraron valores superiores al límite de las exigencias establecidas, mientras que en la curtosis hay un indicador superior a 5 y otros seis que están entre 2.888 y 3.880.

En el Apéndice H se observan los coeficientes de asimetría y curtosis que presentaron las variables latentes de esta investigación. Existe un equilibrio entre los valores positivos y negativos de los coeficientes de asimetría ( $g_{min} = -1.538$ ;  $g_{max} = 1.255$ ). En lo que respecta a la curtosis ( $g_{2min} = -1.196$ ;  $g_{2max} = 5.923$ ), los valores salieron positivos y negativos entre los rangos descritos, presentándose un indicador por encima de 5 y seis entre 2.9 y 3.7.

## Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Se considera que una observación o percepción es normal cuando su comportamiento es frecuente (Hair et al., 2014); es decir, se diferencia lo frecuente de lo anormal.

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 contrasta el supuesto de normalidad de los datos mediante una hipótesis nula de normalidad (Hair et al., 2014).

La prueba del supuesto de normalidad para este estudio se aplicó para cada una de las seis variables latentes presentes en la investigación. En la Tabla 8, se observa que todas variables latentes superaron el valor de significación ( $p > .05$ ); estas variables son las siguientes: ambiente social (AS con  $p = .921$ ), ambiente laboral (AL con  $p = .582$ ), ambiente familiar (AF con  $p = .764$ ), ambiente económico (AE con  $p = .477$ ), satisfacción laboral (SL con  $p = .749$ ) y desempeño (DE con  $p = .781$ ). En el Apéndice I se adjuntan los detalles descriptivos para cada una de las variables latentes.

## Pruebas de hipótesis nulas

Esta sección contiene las pruebas de las hipótesis nulas del modelo confirmatorio, las del modelo alternativo, las de los modelos anidados y las complementarias para esta investigación.

### Modelo confirmatorio

En esta sección se presentan los estadísticos resultantes de someter la hipótesis

Tabla 8

*Resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la muestra del estudio*

Constructo	Parámetros normales		Diferencias más extremas			Z	p
	M	DE	Absoluta	Positiva	Negativa		
Social	.3064	.69624	.048	.031	-.048	.551	.921
Laboral	.3830	.78048	.067	.067	-.062	.777	.582
Familiar	.4316	.60915	.058	.057	-.058	.668	.764
Económico	3.0422	.68737	.073	.073	-.057	.842	.477
Satisfacción	4.2457	.76045	.059	.059	-.038	.677	.749
Desempeño	5.7887	.57385	.057	.049	-.057	.657	.781

nula del modelo confirmatorio al análisis multivariante.

La hipótesis nula del modelo confirmatorio está descrita de la siguiente manera: El modelo empírico, en el cual la autopercepción del ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar, ambiente económico, es predictor en primer nivel del grado de la satisfacción laboral y el desempeño de los pastores de la UC de la Iglesia Adventista, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

**Evaluación con totalidad de indicadores**

Esta evaluación consistió en someter el modelo de ecuaciones estructurales con la totalidad de indicadores (133). Se utilizó el método de máxima verosimilitud. La cantidad de indicadores por constructo fueron los siguientes: 17 para ambiente social, 19 para ambiente laboral, 24 para ambiente familiar, 20 para ambiente económico, 27 para satisfacción laboral y 26 para desempeño laboral. Las tablas con los resultados de este modelo se presentan en el Apéndice J.

En el modelo confirmatorio, bajo la aproximación con la totalidad de indicadores, se estimaron 8911 momentos y 859 parámetros, por lo cual resultaron 8052 grados de

libertad.

En la Figura 18 se observan las siguientes correlaciones: ambiente social y ambiente laboral ( $r = .49$ ), ambiente social y ambiente familiar ( $r = .38$ ), ambiente social y ambiente económico ( $r = .13$ ), ambiente laboral y ambiente familiar ( $r = .19$ ), ambiente laboral y ambiente económico ( $r = .49$ ) y ambiente familiar y ambiente económico ( $r = .20$ ).

El coeficiente estandarizado estadísticamente significativo fue el que corresponde a la correlación del ambiente familiar con el desempeño laboral ( $\gamma_{AF, DL} = .33$ ,  $p = .003$ ).

Para el modelo confirmatorio, la variable latente endógena satisfacción laboral no tuvo predictores significativos. La variable latente desempeño laboral solo fue predicha por la variable exógena ambiente familiar.

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: satisfacción laboral, .66, y desempeño laboral, .17.

El modelo confirmatorio (ver Figura18) arrojó los siguientes valores para los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 19413.701 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/df$  igual a 2.411, (c) NFI igual a .397, (d) GFI igual a .462, (e) CFI igual a .514 y (f) RMSEA igual a .103.

De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, solo una alcanzó el criterio ( $\chi^2/df$ ). Las demás (NFI, GFI, RMSEA, CFI y  $p$  de la  $\chi^2$ ) no alcanzaron el índice de ajuste.

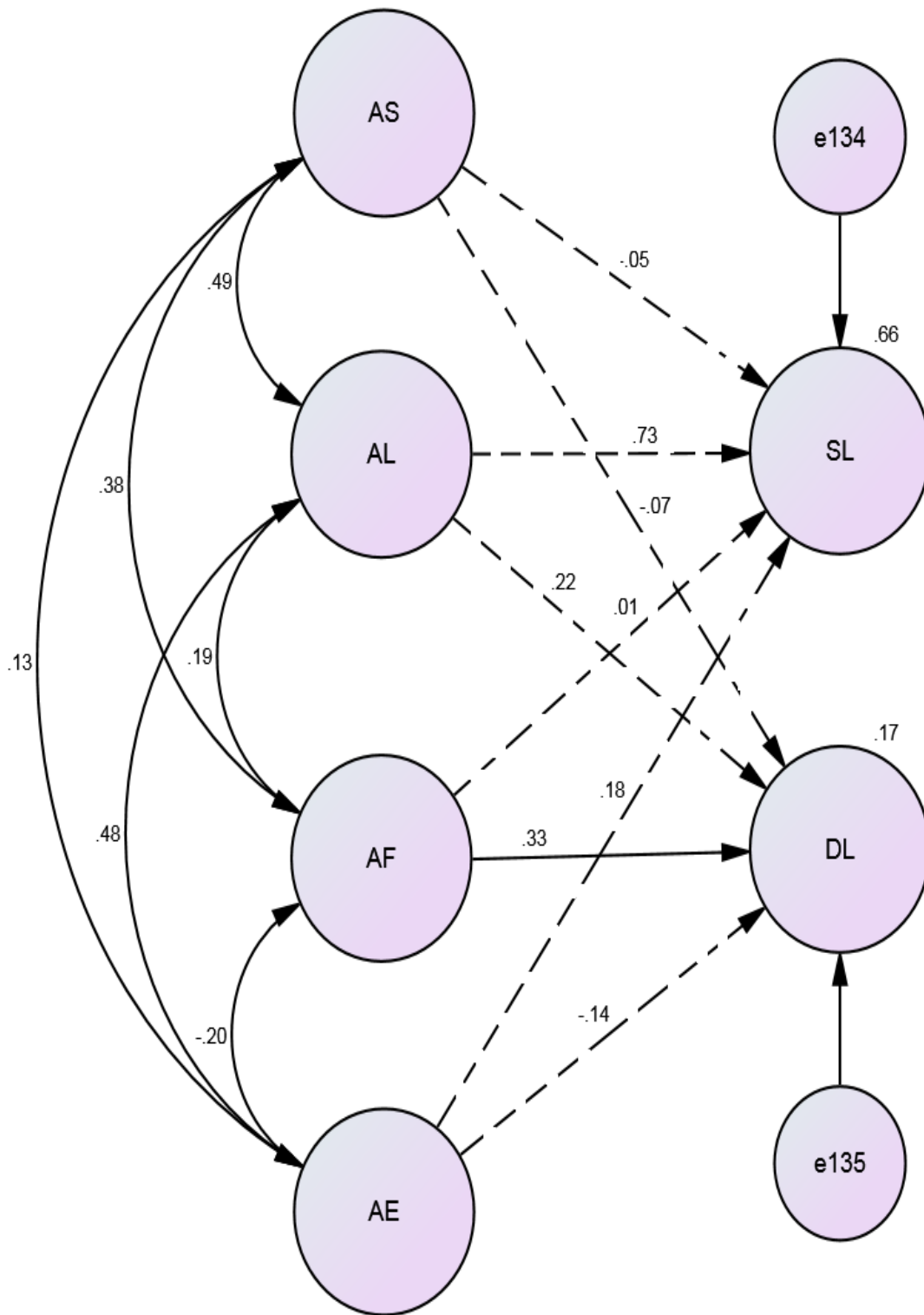


Figura 18. Modelo confirmatorio que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .000$ ,  $\chi^2/gf = 2.411$ , NFI = .397, GFI = .462, CFI = .514 y RMSEA = .103.



Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico confirmatorio con totalidad de indicadores no tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

Se probó el modelo confirmatorio con 10 y con siete indicadores jerarquizados. De la misma manera, las relaciones de causalidad en su mayoría no fueron significativas. Además ninguno de los modelos tuvo bondad de ajustes de acuerdo con los criterios propuestos, por lo que se decidió probar el modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados.

#### Modelo alternativo

Esta sección describe cómo se jerarquizaron los indicadores de cada constructo y presenta la prueba de la hipótesis nula del modelo alternativo.

La hipótesis nula del modelo alternativo fue la siguiente:

El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico es predictora en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

#### **Modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados**

Dado que el modelo confirmatorio con todos los indicadores, con 10 y con siete indicadores, de cada constructo, no tuvo la bondad de ajuste exigida por los criterios,

se evaluó un modelo alternativo con los siete indicadores con mayor coeficiente de regresión estandarizado de cada constructo (ver Apéndice K).

En esta sección se presentan los estadísticos resultantes de someter la hipótesis nula del modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados, de mayor a menor, teniendo en cuenta su coeficiente de regresión estandarizado.

En la Tabla 9 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo ambiente social. El indicador de mayor coeficiente fue “Cuidado ofrecido a los ancianos”, mientras que el de menor coeficiente fue “Iluminación de las calles del vecindario”.

Tabla 9

*Indicadores jerarquizados del ambiente social*

Código	Indicador	$\beta$
(AS15)	Cuidado ofrecido a los ancianos	.897
(AS16)	Respeto hacia las mujeres	.808
(AS14)	Atención ofrecida a los niños	.766
(AS17)	Oportunidades ofrecidas a los discapacitados	.705
(AS12)	Vocabulario empleado en el barrio	.492
(AS10)	Limpieza de las calles de tu barrio	.445
(AS11)	Iluminación de las calles del vecindario	.406

En la Tabla 10 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo ambiente laboral. El indicador de mayor coeficiente fue “Calidad de las relaciones interpersonales entre pastores y directivos”, mientras que el de menor coeficiente fue “Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas”.

Tabla 10

*Indicadores jerarquizados del ambiente laboral*

Código	Indicador	$\beta$
(AL7)	Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores	.863
(AL6)	Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad	.821
(AL10)	Comunicación entre directivos y pastores	.815
(AL17)	Establecimiento de objetivos laborales alcanzables	.813
(AL9)	Reconocimiento del trabajo por los directivos	.793
(AL18)	Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales	.779
(AL16)	Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas	.773

En la Tabla 11 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo ambiente familiar. El indicador de mayor coeficiente fue “Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje”, mientras que el de menor coeficiente fue “Motivación para la fidelidad en los diezmos”.

Tabla 11

*Indicadores jerarquizados del ambiente familiar*

Códigos	Indicador	$\beta$
(AF24)	Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje	.891
(AF20)	Promoción de la buena lectura	.824
(AF23)	Tolerancia a la crítica constructiva de ideas	.821
(AF22)	Perseverancia en la realización de tareas difíciles	.820
(AF17)	Motivación para la dadivosidad personal	.796
(AF21)	Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas	.795
(AF18)	Motivación para la fidelidad en los diezmos	.772

En la Tabla 12 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo ambiente económico. El indicador de mayor coeficiente fue “Estabilidad económica del país”, mientras que el de menor coeficiente fue “Capacidad para garantizar el vestuario familiar”.

Tabla 12

*Indicadores jerarquizados del ambiente económico*

Código	Indicador	$\beta$
(AE15)	Estabilidad económica del país	.825
(AE13)	Capacidad de provisión de alimentos del país	.817
(AE14)	Calidad de servicios públicos en el país	.759
(AE17)	Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país	.730
(AE20)	Crecimiento económico del país	.717
(AE16)	Posibilidad de mejorar el nivel de vida	.694
(AE9)	Capacidad para garantizar el vestuario familiar	.688

En la Tabla 13 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo satisfacción laboral. El indicador de mayor coeficiente fue “trato que recibes de la administración”, mientras que el de menor coeficiente fue “equidad con que te tratan los administradores”.

En la Tabla 14 se presentan los siete indicadores jerarquizados correspondientes al constructo desempeño laboral. El indicador de mayor coeficiente fue “Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia”, mientras que el de menor coeficiente fue “Tu predicación es bíblica”.

Tabla 13

*Indicadores jerarquizados de la satisfacción laboral*

Código	Indicador	$\beta$
(SL10)	Trato que recibes de la administración	.933
(SL9)	Reconocimiento de la administración por tu trabajo	.833
(SL12)	Libertad para hacer tu trabajo ministerial	.776
(SL15)	Apoyo que recibes de parte de la administración	.754
(SL14)	Justicia con que eres tratado	.730
(SL5)	Cantidad de trabajo que tienes que realizar	.729
(SL21)	Equidad con que te tratan los administradores	.728

Tabla 14

*Indicadores jerarquizados del desempeño laboral*

Código	Indicador	$\beta$
(DE2)	Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia	.749
(DE4)	Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia	.722
(DE26)	Eres justo en tu evaluaciones de disciplina eclesiástica	.717
(DE11)	Sabes delegar responsabilidades	.716
(DE3)	Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla	.715
(DE10)	Tienes un programa de capacitación para los líderes	.710
(DE25)	Tu predicación es bíblica	.707

En el modelo alterno, evaluado con siete indicadores, se estimaron 903 momentos y 153 parámetros, por lo cual resultaron 744 grados de libertad.

En la Figura 19 se observa que la correlación entre ambiente social y ambiente económico ( $r = -.04$ ) es muy débil, casi inexistente.

Los coeficientes estandarizados (ver Figura 19) fueron estadísticamente significativos para las siguientes correlaciones: ambiente social con ambiente familiar ( $\gamma_{AS, AF} = .37, p = .007$ ), ambiente social con ambiente laboral ( $\gamma_{AS, AL} = .24, p = .000$ ),

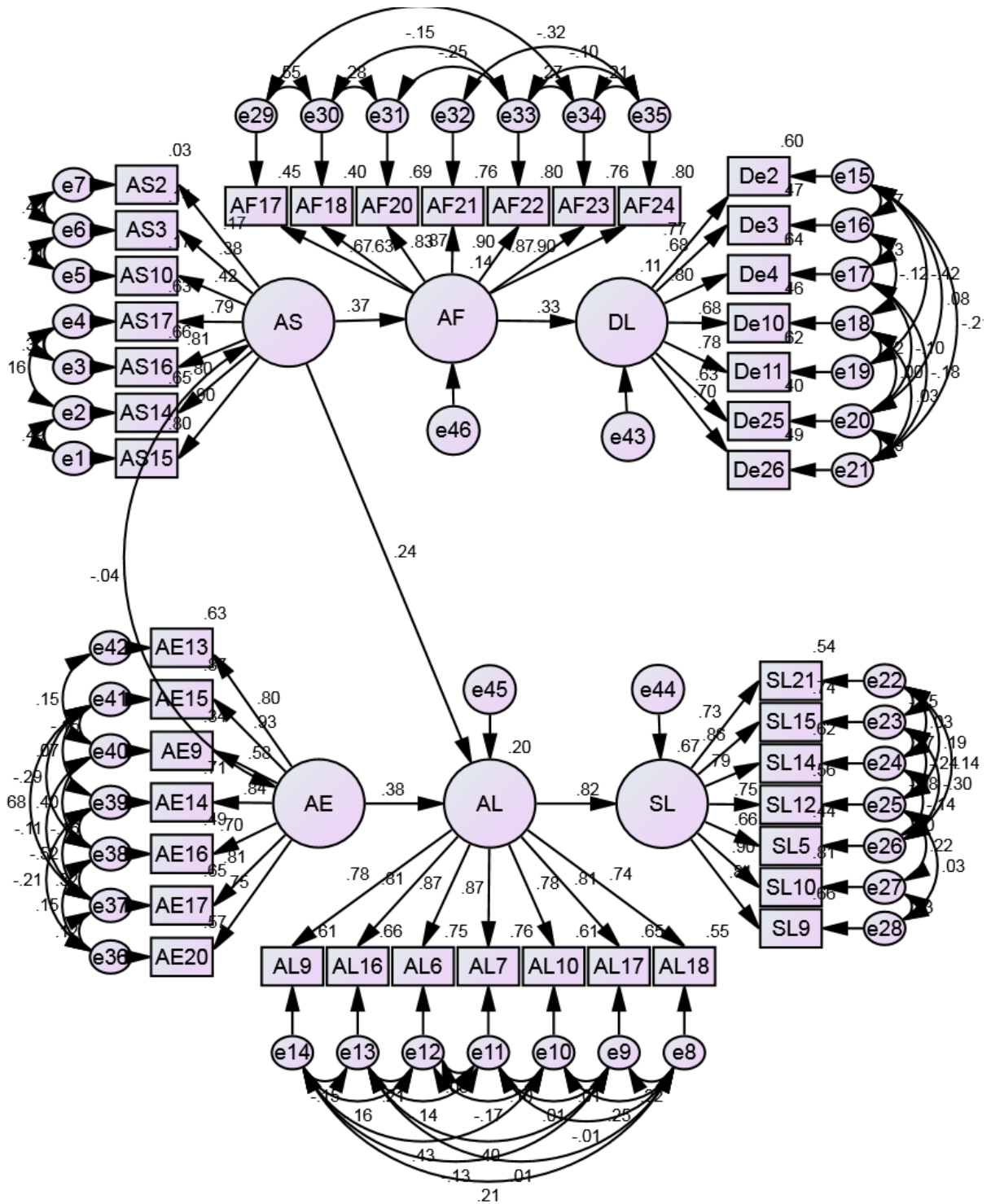


Figura 19. Modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .000$ ,  $\chi^2/gf = 1.514$ , NFI = .785, GFI = .739, CFI = .911 y RMSEA = .062.

ambiente económico con ambiente laboral ( $\gamma_{AE, AL} = .38, p = .000$ ), ambiente laboral con satisfacción laboral ( $\beta_{AL, SL} = .82, p = .000$ ) y ambiente familiar con desempeño laboral ( $\beta_{AF, DL} = .33, p = .000$ ).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: ambiente familiar, .14, ambiente laboral, .20, satisfacción laboral, .67 y desempeño laboral, .11.

El modelo alternativo con siete indicadores jerarquizados arrojó los siguientes valores de los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 1126.625 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/gf$  igual a 1.514, (c) NFI igual a .785, (d) GFI igual a .739, (e) CFI igual a .911 y (f) RMSEA igual a .062.

De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron tres ( $\chi^2/gf$ , RMSEA y CFI), dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (NFI, GFI) y una no obtuvo el valor de ajuste ( $p$  de la  $\chi^2$ ).

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico tuvo suficiente bondad de ajuste, según los criterios propuestos.

En la Tabla 15 se concentran los resultados de los índices de ajuste, utilizados como criterios, para evaluar tanto el modelo confirmatorio como alternativo.

Teniendo en cuenta estos resultados se tomó la decisión de retener la hipótesis nula del modelo confirmatorio, y rechazar la hipótesis nula del modelo alternativo evaluado con los siete indicadores jerarquizados.

#### Modelos no anidados

Dada la naturaleza exploratoria de esta investigación, se tomó la decisión de probar otros modelos, eliminando algunos constructos y variando las relaciones de

Tabla 15

*Índices de los modelos confirmatorio y alterno*

Modelo	$p$ de $\chi^2$	$\chi^2/gl$	RMSEA	GFI	NFI	CFI
Confirmatorio	.000	<b>2.411</b>	.103	.462	.397	.514
Alterno	.000	<b>1.514</b>	<b>.062</b>	.739	.781	<b>.911</b>

causalidad. Adicionalmente a la evaluación de los modelos confirmatorio y alterno, se evaluaron algunos modelos no anidados (disminuyendo la cantidad de constructos).

El modelo no anidado uno explorado tuvo como variables exógenas el ambiente laboral y el ambiente familiar, las variables endógenas fueron satisfacción laboral y desempeño laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron el ambiente económico y el ambiente social. Este modelo fue probado con los siete y con los cinco indicadores jerarquizados más altos.

Para el modelo no anidado dos se tomaron las variables exógenas ambiente familiar y ambiente económico, las variables endógenas fueron ambiente laboral y satisfacción laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron el ambiente social y el desempeño laboral.

**Modelo no anidado 1, con siete indicadores**

El modelo no anidado 1 explorado tuvo como variables exógenas el ambiente laboral y el ambiente familiar y como variables endógenas la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron el ambiente económico y el ambiente social.

Este modelo fue probado primeramente con los siete indicadores jerarquizados más altos. Con los siete indicadores jerarquizados más altos, se estimaron 406



momentos y 102 parámetros, por lo cual resultaron 304 grados de libertad. Las tablas con los resultados se presentan en el Apéndice L.

En la Figura 20 se observa la correlación débil entre ambiente familiar y ambiente laboral ( $r = .15$ ). Los coeficientes estandarizados fueron estadísticamente significativos en las siguientes correlaciones: ambiente familiar con desempeño laboral ( $\gamma_{A_F, DL} = .33$ ,  $p = .000$ ) y ambiente laboral con satisfacción laboral ( $\gamma_{A_L, SL} = .81$ ,  $p = .000$ ).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: satisfacción laboral, .66 y desempeño laboral, .11.

El modelo no anidado 1 con siete indicadores arrojó los siguientes valores para los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 387.845 y  $p$  igual a .001, (b)  $\chi^2/gl$  igual a 1.276, (c) NFI igual a .880, (d) GFI igual a .838, (e) CFI igual a .971 y (f) RMSEA igual a .046.

De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron tres ( $\chi^2/gl$ , RMSEA, CFI), dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (NFI, GFI) y una no alcanzó el valor de ajuste ( $p$  de la  $\chi^2$ ).

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico 1, con siete indicadores, tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

### **Modelo no anidado 1, con cinco indicadores**

El modelo no anidado 1 explorado tuvo como variables exógenas el ambiente laboral y el ambiente familiar y como variables endógenas la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron el ambiente

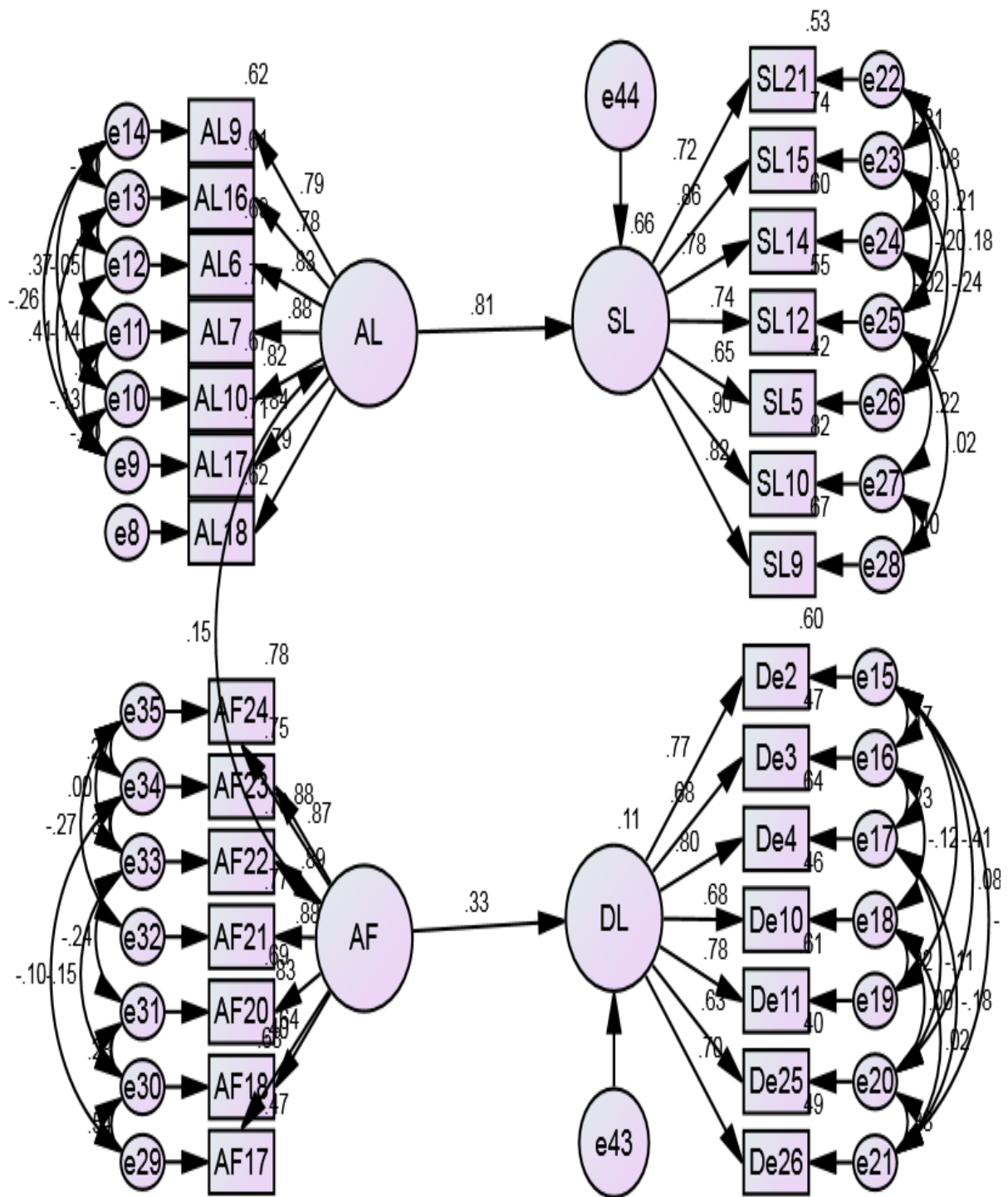


Figura 20. Modelo no anidado 1 con siete indicadores que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .001$ ,  $\chi^2/gf = 1.276$ , NFI = .880, GFI = .838, CFI = .971 y RMSEA = .046.

económico y el ambiente social.

La evaluación de este modelo consistió en seleccionar los cinco indicadores con mayor coeficiente de regresión estandarizado de cada constructo (ver Apéndice M).

En esta sección se presentan los estadísticos resultantes de someter el modelo 1 con cinco indicadores jerarquizados, de mayor a menor, teniendo en cuenta su coeficiente de regresión estandarizado.

En el modelo 1 con cinco indicadores, se estimaron 210 momentos y 70 parámetros, por lo cual resultaron 140 grados de libertad.

En la Figura 21 se observa una débil correlación entre ambiente familiar y ambiente laboral ( $r = .11$ ).

Se observaron coeficientes estandarizados estadísticamente significativos (ver Figura 21) en las siguientes correlaciones: el ambiente familiar con el desempeño laboral ( $\gamma_{AF, DL} = .32, p = .002$ ) y el ambiente laboral con la satisfacción laboral ( $\gamma_{AL, SL} = .79, p = .000$ ).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática (ver Figura 21) de cada variable endógena fueron los siguientes: satisfacción laboral, .67, y desempeño laboral, .10.

El modelo arrojó los siguientes valores para los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 179.111 y  $p$  igual a .014, (b)  $\chi^2/gl$  igual a 1.279, (c) NFI igual a .914, (d) GFI igual a .884, (e) CFI igual a .979 y (f) RMSEA igual a .046. De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron cuatro ( $\chi^2/gl$ , RMSEA, CFI, NFI) y dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (GFI,  $p$  de la  $\chi^2$ ).

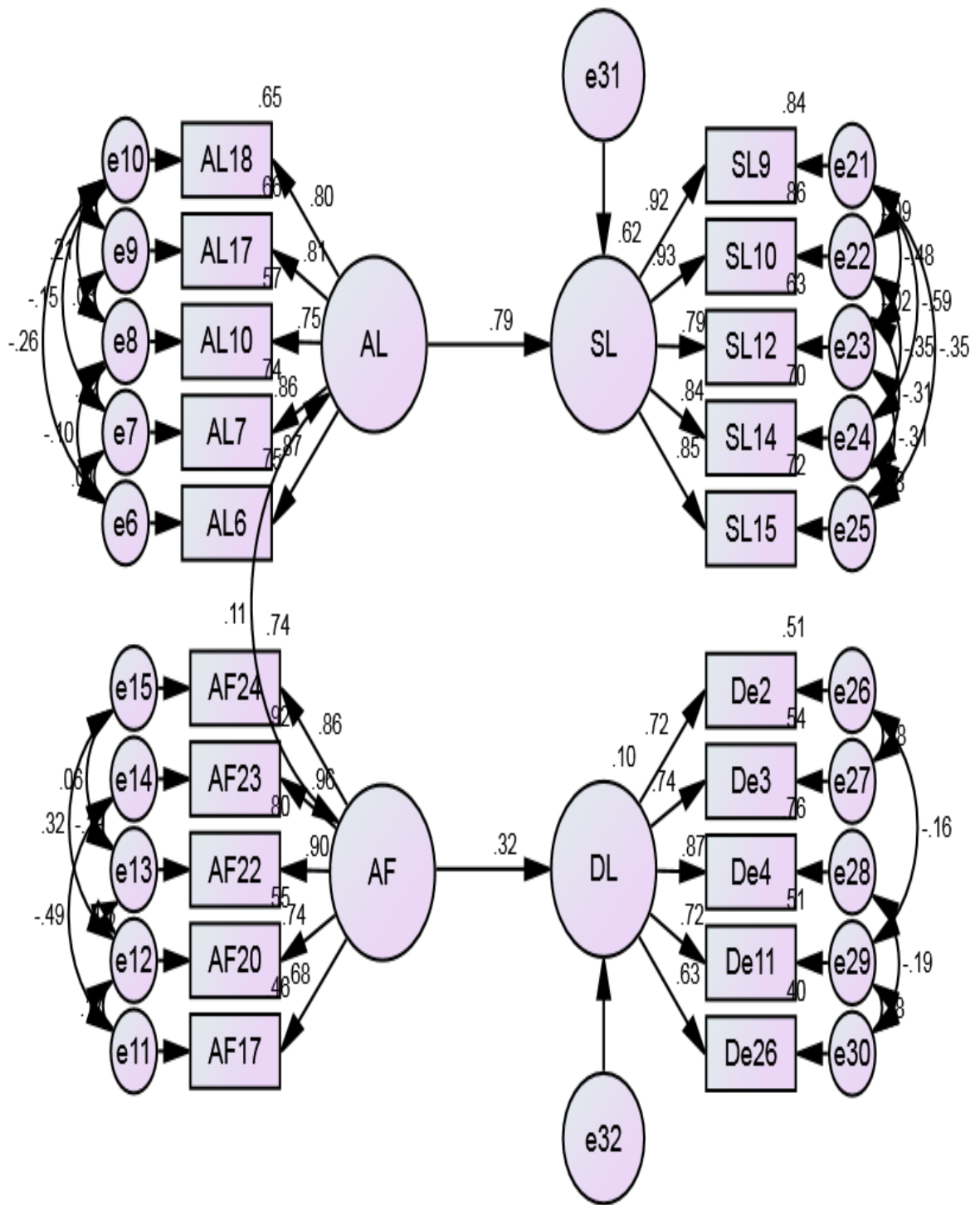


Figura 21. Modelo no anidado 1 con cinco indicadores, que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .014$ ,  $\chi^2/df = 1.279$ , NFI = .914, GFI = .884, CFI = .979 y RMSEA = .046.

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico 1 con cinco indicadores tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

En la Tabla 16 se resumen los índices de bondad de ajuste definidos como criterios del modelo no anidado 1 con siete indicadores (M1) y el modelo no anidado 1 con cinco indicadores (M1.1). En ambos modelos se puede observar que tienen índices de bondad de ajuste muy similares y en varios de ellos coinciden en los parámetros obtenidos.

Tabla 16

*Índices del modelo no anidado 1*

Modelo	$p$ de $\chi^2$	$\chi^2/gf$	RMSEA	GFI	NFI	CFI	$R^2$ de SL	$R^2$ de CV
M1	.001	1.276	.046	.838	.880	.971	.656	.101
M1.1	.014	1.279	.046	.884	.914	.979	.617	.101

**Modelo no anidado 2,  
con siete indicadores**

Para el modelo no anidado 2 explorado tuvo como variables exógenas el ambiente familiar y el ambiente económico y como variables endógenas el ambiente laboral y la satisfacción laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron ambiente social y desempeño laboral.

La evaluación de este modelo consistió en seleccionar los siete indicadores con mayor coeficiente de regresión estandarizado de cada constructo (ver Apéndice N).

En el modelo no anidado 2 con siete indicadores, se estimaron 406 momentos y 103 parámetros, por lo cual resultaron 303 grados de libertad (ver Figura 22).

Se observaron coeficientes estandarizados estadísticamente significativos en las siguientes correlaciones: ambiente económico con ambiente laboral ( $\gamma_{AE, AL} = .34$ ,  $p = .000$ ) y ambiente laboral con satisfacción laboral ( $\beta_{AL, SL} = .82$ ,  $p = .000$ ).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: ambiente laboral, .12 y satisfacción laboral, .67.

El modelo no anidado 2 con siete indicadores arrojó los siguientes valores para los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 419.290 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/df$  igual a 1.384, (c) NFI igual a .878, (d) GFI igual a .827, (e) CFI igual a .962 y (f) RMSEA igual a .054.

De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron tres ( $\chi^2/df$ , RMSEA, CFI), dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (NFI, GFI) y una no lo alcanzó ( $p$  de  $\chi^2$ ).

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

### **Modelo no anidado 3, con cinco indicadores**

El modelo no anidado 3 explorado tuvo como variable exógena al ambiente económico y como variables endógenas el ambiente laboral y la satisfacción laboral. Los constructos eliminados del modelo fueron el ambiente familiar, el ambiente social y el desempeño laboral. En este modelo con cinco indicadores, se estimaron 120 momentos y 54 parámetros, por lo cual resultaron 66 grados de libertad (ver Figura 23 y Apéndice Ñ).

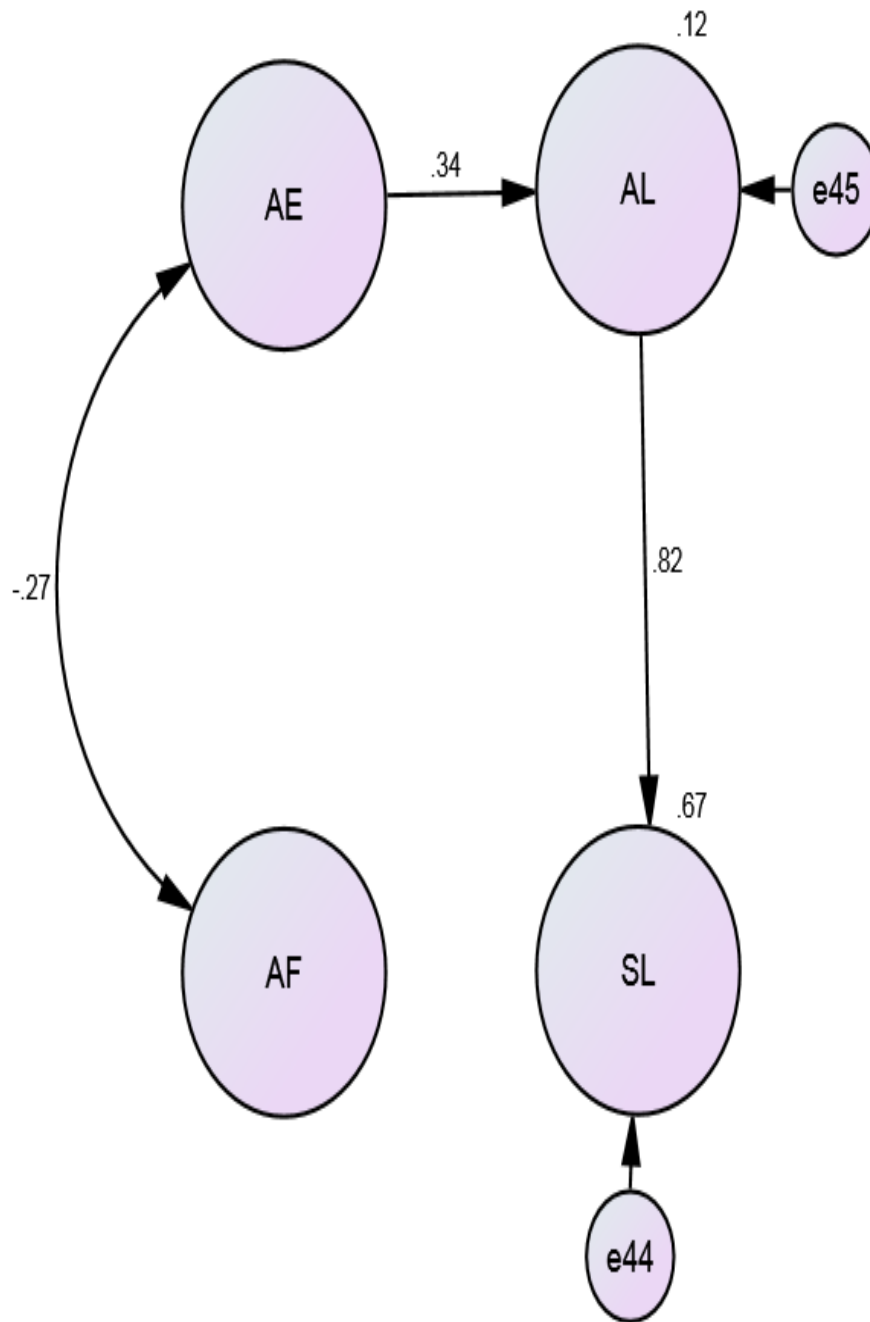


Figura 22. Modelo no anidado 2 con siete indicadores, que obtuvo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = a .000$ ,  $\chi^2/gf = 1.384$ , NFI = .878, GFI = .827, CFI = .962 y RMSEA = .054.

Se observaron coeficientes estandarizados estadísticamente significativos en las siguientes correlaciones: ambiente económico con ambiente laboral ( $\gamma_{AE, AL} = .35$ ,  $p = .000$ ) y ambiente laboral con satisfacción laboral ( $\beta_{AL, SL} = .81$ ,  $p = .000$ ).

Los valores de la correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena fueron los siguientes: ambiente laboral, .12, y satisfacción laboral, .65.

El modelo 3 arrojó los siguientes valores para los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 102.029 y  $p$  igual a .003, (b)  $\chi^2/gl$  igual a 1.546, (c) NFI igual a .937, (d) GFI igual a .913, (e) CFI igual a .976 y (f) RMSEA igual a .064.

De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron cinco ( $\chi^2/gl$ , RMSEA, CFI, NFI y GFI) y una no alcanzó ( $p$  de  $\chi^2$ ).

Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo empírico 3 tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

En la Tabla 17 se resumen los índices de bondad de ajuste definidos como criterios del modelo no anidado 2 con siete indicadores (M2) y del modelo no anidado 3 con cinco indicadores (M3). En los modelos se puede observar que ambos modelos tuvieron bondad de ajustes de acuerdo a los índices establecidos.

Tabla 17

*Índices de los modelos no anidados 2 y 3*

Modelo	$p$ de $\chi^2$	$\chi^2/gl$	RMSEA	GFI	CFI	NFI	$R^2$ de SL	$R^2$ de AL
M2	.000	1.384	.054	.827	.962	.878	.669	.117
M3	.003	1.546	.064	.913	.976	.937	.653	.123



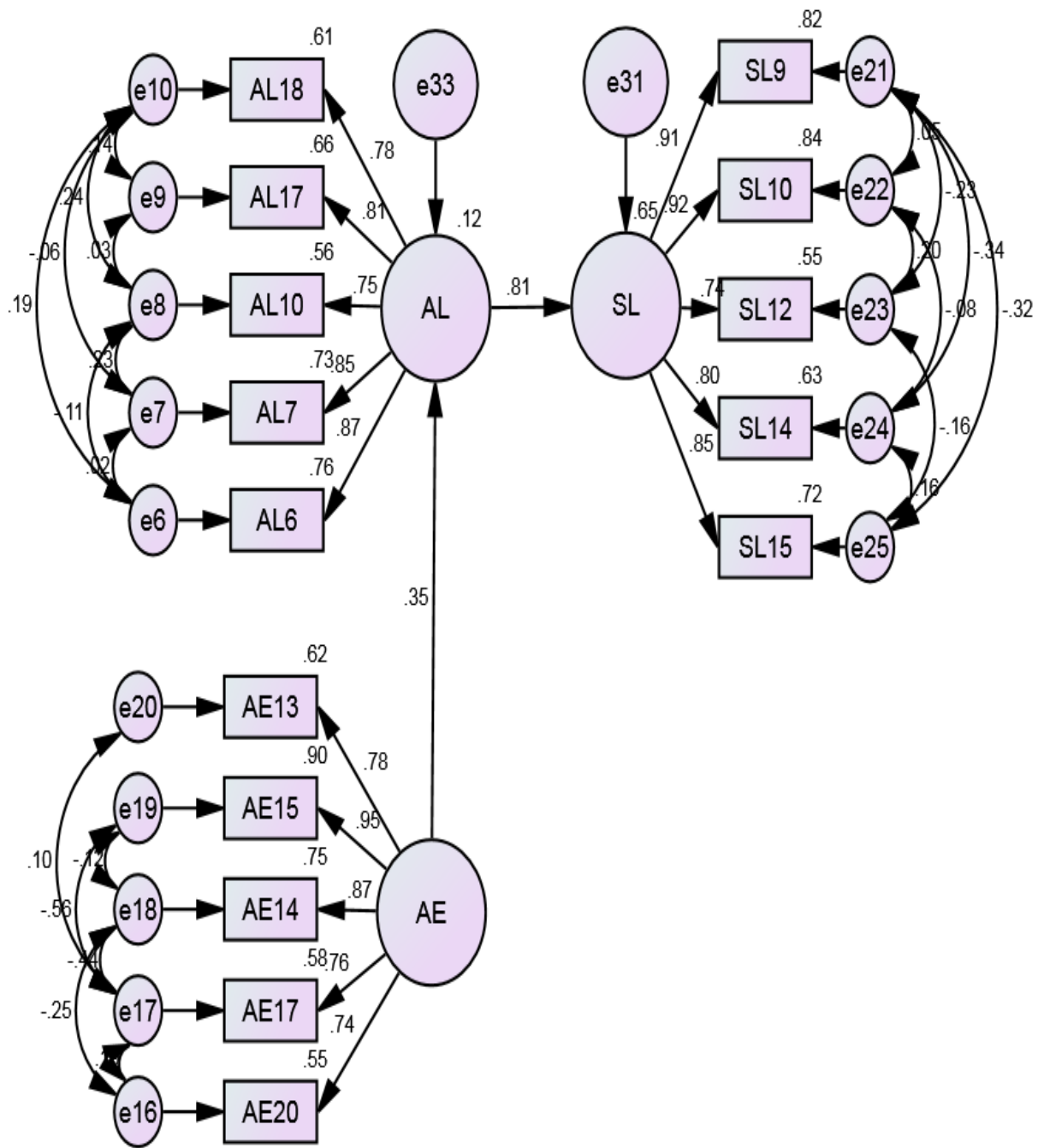


Figura 23. Modelo no anidado 3, con cinco indicadores que tubo los siguientes índices de bondad de ajuste:  $p = .003$ ,  $\chi^2 / gl = 1.546$ , NFI = .937, GFI = .913, CFI = .976 y RMSEA = .064.

## Hipótesis nulas complementarias

En esta sección se presenta las pruebas de las hipótesis nulas complementarias. En el Apéndice O se incluyen todas las tablas de los análisis de las seis variables dependientes.

### **Ambiente social**

La hipótesis nula 1 ( $H_{01}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza factorial. Se consideró como variable independiente ambiente social.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = .873, p = .661$ ) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente ambiente social. La autopercepción del grado ambiente social no difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional no difieren significativamente ( $p >.05$ ), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

### **Ambiente laboral**

La hipótesis nula 2 ( $H_{02}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza

factorial. Se consideró como variable dependiente ambiente laboral. Las variables independientes fueron las siguientes: antigüedad, asociación donde trabaja, categoría ocupacional y nivel educacional.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = .831, p = .720$ ) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente ambiente laboral. El valor medio de ambiente laboral no difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional, no difieren significativamente ( $p > .05$ ), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

### **Ambiente familiar**

La hipótesis nula 3 ( $H_{03}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente el ambiente familiar. Las variables independientes fueron las siguientes: antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = .1495, p = .068$ ) muestra que el modelo no explica la variación observada en la variable dependiente ambiente laboral. El valor medio de ambiente familiar no difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables antigüedad, asociación

donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional, no difieren significativamente ( $p > .05$ ), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

### **Ambiente económico**

La hipótesis nula 4 ( $H_{04}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional.

Para probar esta hipótesis se utilizó la técnica estadística análisis de varianza factorial. Se consideró como variable dependiente el ambiente económico. Las variables independientes fueron: antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = 1.759, p = .018$ ) muestra que el modelo explica la variación observada en la variable dependiente ambiente económico. La autopercepción del ambiente económico medio si difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional ( $p < .05$ ), por lo que se decidió rechazar la hipótesis nula.

Un análisis permitió obtener los resultados, lo cuales mostraron que se encontraron diferencias significativas en la variable demográfica categoría ocupacional en los criterios: pastor (2.87) y aspirante (3.18). Los resultados mostraron que en las otras variables demográficas (antigüedad, asociación donde trabajan y nivel educacional) no se encontraron diferencias significativas.

## **Satisfacción laboral**

La hipótesis nula 5 ( $H_{05}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la autopercepción de la satisfacción laboral que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = 1.120, p = .327$ ) muestra que el modelo explica la variación observada en la variable dependiente satisfacción laboral. La autopercepción del grado de la satisfacción laboral no difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables: antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional no tienen diferencia significativa ( $p > .05$ ).

Los resultados de este análisis de varianza de un factor muestran que la interacción de las variables antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional no difieren significativamente ( $p > .05$ ) por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

## **Desempeño laboral**

La hipótesis nula 6 ( $H_{06}$ ) postuló que no existe una diferencia significativa en la autopercepción del desempeño que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría ocupacional y el nivel educacional.

El valor del estadístico  $F$  y su nivel crítico asociado ( $F_{(32, 101)} = 1.111, p = .338$ ) muestra que el modelo explica la variación observada en la variable dependiente

desempeño laboral. El valor de  $R^2$  corregida (.060) está explicando el 6% de la variable dependiente. La autopercepción del desempeño laboral no difiere significativamente entre los grupos definidos por las variables antigüedad, asociación donde trabajan, categoría ocupacional y nivel educacional ( $p > .05$ ), por lo que se decidió retener la hipótesis nula.

### **Preguntas complementarias**

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En el Apéndice P se encuentran las medias aritméticas y la desviación estándar de cada una de las variables y sus criterios.

#### Ambiente social

Para responder la pregunta ¿cuál es la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 17 indicadores que componen la variable. Mediante el análisis de datos de los 17 criterios, se obtuvo una media aritmética ( $\bar{X}$ ) de 4.306 y una desviación estándar ( $DE$ ) de .696 para la variable ambiente social. Según la escala instrumental la media aritmética de ambiente social es equivalente a *regular*.

De los 17 indicadores, siete criterios quedaron por encima de la media aritmética y diez indicadores fueron menores a la media aritmética. Los indicadores del ambiente social que obtuvieron mayor valor en la media aritmética fueron los siguientes: “Trato entre los miembros de la familia” ( $\bar{X} = 5.98$ ,  $DE = .89$ ), “Actitud de los miembros de iglesia con el pastor” ( $\bar{X} = 5.50$ ,  $DE = 1.067$ ), “Trato que recibe de tus colegas” ( $\bar{X} = 5.47$ ,  $DE = .963$ ), “Seguridad de la ciudad donde vives” ( $\bar{X} = 4.94$ ,  $DE = 1.27$ ) y “Calidad

moral de las personas del barrio" ( $\bar{X} = 4.60$ ,  $DE = 1.27$ ).

Los indicadores del nivel de calidad del ambiente social de menor valor fueron los siguientes: "Actividades recreativas en tu vecindario" ( $\bar{X} = 2.55$ ,  $DE = 1.25$ ), "Limpieza de las calles de tu barrio" ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $DE = 1.43$ ), "Iluminación de las calles del vecindario" ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $DE = 1.28$ ), "Vocabulario empleado en el barrio" ( $\bar{X} = 3.61$ ,  $DE = 1.33$ ) y "Posibilidad de desarrollo a tus hijos" ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $DE = 1.21$ )

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los pastores tienen una percepción de su nivel de ambiente social *regular*.

#### Ambiente laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 19 indicadores que componen la variable. Según la escala instrumental, la media aritmética ( $\bar{X}$ ) del ambiente laboral los resultados indican que la percepción que tienen los pastores de la UC del ambiente laboral es *regular* ( $\bar{X} = 4.38$ ).

Los indicadores del ambiente laboral, que obtuvieron mayor valor, en la media aritmética fueron los siguientes: "Moralidad del personal institucional" ( $\bar{X} = 5.83$ ,  $DE = .97$ ), "Vida espiritual del personal institucional" ( $\bar{X} = 5.66$ ,  $DE = 1.02$ ). "Observancia de las normas de conducta organizacionales" ( $\bar{X} = 5.91$ ,  $DE = 1.176$ ), "Relaciones interpersonales entre pastores" ( $\bar{X} = 4.88$ ,  $DE = 1.17$ ) y "Procedimiento de la selección del personal" ( $\bar{X} = 4.74$ ,  $DE = 1.17$ ).

Los indicadores del ambiente laboral de menor valor fueron los siguientes: "Tecnología utilizada en el trabajo pastoral" ( $\bar{X} = 2.64$ ,  $DE = 1.51$ ), "Estilo de vida de

los pastores” ( $\bar{X} = 3.35$ ,  $DE = 1.49$ ), “Plan de capacitación profesional para los pastores” ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $DE = 1.43$ ), “Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas” ( $\bar{X} = 3.87$ ,  $DE = 1.31$ ) y “Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad” ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $DE = 1.38$ ).

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los pastores tienen una percepción del ambiente laboral es *regular* ( $\bar{X} = 4.38$ ).

#### Ambiente familiar

Para responder la pregunta ¿cuál es la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 24 indicadores que componen la variable. Mediante el análisis de datos de los 24 criterios, se obtuvo una media aritmética ( $\bar{X}$ ) de 5.43 y una desviación estándar ( $DE$ ) de .061 para la variable ambiente familiar. Según la escala instrumental la media aritmética del ambiente familiar equivalente a buena.

De los 24 indicadores, 19 criterios quedaron por encima de la media aritmética y cinco indicadores fueron menores a la media aritmética. Los indicadores del ambiente económico que obtuvieron mayor valor, representado por la media aritmética, fueron los siguientes: “Apoyo entre los miembros de la familia” ( $\bar{X} = 6.13$ ,  $DE = .84$ ), “Motivación para la fidelidad en los diezmos” ( $\bar{X} = 6.12$ ,  $DE = .83$ ), “Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo” ( $\bar{X} = 6.12$ ,  $DE = .798$ ), “Trato entre los miembros de la familia” ( $\bar{X} = 6.08$ ,  $DE = .83$ ) y “Convivencia entre los miembros de la familia” ( $\bar{X} = 6.04$ ,  $DE = .870$ ).

Los indicadores del ambiente familiar de menor valor fueron los siguientes:



“Equipamiento para realizar labores domésticas” ( $\bar{X} = 3.36$   $DE = 1.77$ ), “Confort de la casa” ( $\bar{X} = 3.42$ ,  $DE = 1.67$ ), “Calidad constructiva de la vivienda” ( $\bar{X} = 4.01$ ,  $DE = 1.62$ ), “Calidad de los alimentos que consumen” ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $DE = 1.58$ ) y “Tamaño de la casa” ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $DE = 1.65$ ).

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los miembros de iglesia tienen una percepción del ambiente familiar *buena*.

#### Ambiente económico

Para responder la pregunta ¿cuál es la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 20 indicadores que componen la variable. Mediante el análisis de datos de los 20 criterios, se obtuvo una media aritmética ( $\bar{X}$ ) de 3.04 y una desviación estándar ( $DE$ ) de .69 para la variable ambiente económico. Según la escala instrumental la media aritmética del ambiente económico corresponde a una percepción *mala*.

De los 20 indicadores, diez criterios quedaron por encima de la media aritmética y diez indicadores fueron menores a la media aritmética. Los indicadores del ambiente económico que obtuvieron mayor valor, en la media aritmética, fueron los siguientes: “Pago a tiempo de los salarios” ( $\bar{X} = 6.11$ ,  $DE = .87$ ), “Capacidad económica de tu asociación” ( $\bar{X} = 4.52$ ,  $DE = 1.21$ ), “Calidad de la educación para los hijos” ( $\bar{X} = 4.00$ ,  $DE = 1.41$ ), “Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios” ( $\bar{X} = 3.84$ ,  $DE = 1.34$ ) y “Presupuesto para ayuda de estudios del pastor” ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $DE = 1.22$ ).

Los indicadores del ambiente económico de menor valor fueron los siguientes:

“Posibilidad de actividades recreativas con tu salario” ( $\bar{X} = 1.94$ ,  $DE = .99$ ), “Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país” ( $\bar{X} = 1.97$ ,  $DE = 1.10$ ), “Capacidad de transportación para realizar tu trabajo” ( $\bar{X} = 2.01$ ,  $DE = 1.86$ ), “Capacidad de provisión de alimentos en el país” ( $\bar{X} = 2.02$ ,  $DE = 1.09$ ) y “Estabilidad económica del país” ( $\bar{X} = 2.05$ ,  $DE = .99$ ).

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los miembros de iglesia tienen una percepción del ambiente económico *mala*.

### Satisfacción laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es la autopercepción de la satisfacción laboral que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 27 indicadores que componen la variable. Mediante el análisis de datos de los 27 criterios, se obtuvo una media aritmética ( $\bar{X}$ ) de 4.24 y una desviación estándar ( $DE$ ) de .76 para la variable satisfacción laboral. Según la escala instrumental la media aritmética de la percepción de la satisfacción laboral corresponde a *regular*.

De los 27 indicadores, cuatro criterios quedaron por encima de la media aritmética, seis fueron similares a la media aritmética y ocho indicadores fueron menores a la media aritmética.

Los indicadores de la satisfacción laboral que obtuvieron mayor valor en la media aritmética fueron los siguientes: “El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial” ( $\bar{X} = 6.14$ ,  $DE = .83$ ), “Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia” ( $\bar{X} = 5.67$ ,  $DE = .93$ ), “Lo puntual que eres con tus compromisos pastorales” ( $\bar{X} = 5.61$ ,  $DE = .87$ ), “Comentarios que los miembros hacen de tu trabajo” ( $\bar{X} = 5.47$ ,  $DE = 1.02$ ) y “Trato que recibes de parte de tus compañeros” ( $\bar{X} = 5.19$ ,  $DE = 1.14$ ).

Los indicadores de la satisfacción laboral de menor valor fueron los siguientes: “Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo” ( $\bar{X} = 2.20$ ,  $DE = 1.39$ ), “Tipo de jubilación que recibirás” ( $\bar{X} = 2.27$ ,  $DE = 1.53$ ), “Salario que recibes” ( $\bar{X} = 2.47$ ,  $DE = 1.27$ ), “Sistemas de ayudas adicionales al salario” ( $\bar{X} = 2.66$ ,  $DE = 1.45$ ) y “Actividades sociales que se celebran en tu campo” ( $\bar{X} = 3.24$ ,  $DE = 1.70$ ).

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los pastores tienen una percepción de la satisfacción laboral *regular*.

### Desempeño laboral

Para responder la pregunta ¿cuál es la autopercepción del desempeño laboral que tienen los pastores adventistas de la UC? se estimaron los 26 indicadores que componen la variable. Mediante el análisis de datos de los 26 criterios, se obtuvo una media aritmética ( $\bar{X}$ ) de 5.79 y una desviación estándar ( $DE$ ) de .57 para la variable desempeño laboral. Según la escala instrumental, la media aritmética de la percepción del desempeño laboral corresponde a *muy buena*.

De los 26 indicadores, trece criterios quedaron por encima de la media aritmética y trece indicadores fueron menores a la media aritmética.

Los indicadores de la calidad de vida que obtuvieron mayor valor en la media aritmética fueron los siguientes: “Tu predicación es bíblica” ( $\bar{X} = 6.15$ ,  $DE = .75$ ), “Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia” ( $\bar{X} = 6.14$ ,  $DE = .74$ ), “Eres comprensivo cuando otros cometen errores” ( $\bar{X} = 6.05$ ,  $DE = .73$ ), “Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral” ( $\bar{X} = 6.01$ ,  $DE = .82$ ) y “Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas” ( $\bar{X} = 6.00$ ,  $DE = .81$ ).

Los indicadores de menor valor de desempeño laboral fueron los siguientes: “Al

aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas” ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $DE = 2.12$ ), “Tienes un plan de trabajo a largo plazo” ( $\bar{X} = 5.60$ ,  $DE = 1.03$ ), “Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente” ( $\bar{X} = 5.62$ ,  $DE = 1.04$ ), “Estableces objetivos alcanzables” ( $\bar{X} = 5.63$ ,  $DE = .91$ ) y “Tienes un programa de capacitación para los líderes” ( $\bar{X} = 5.65$ ,  $DE = 1.05$ ).

Según la escala de medición utilizada, los resultados indican que los pastores tienen una percepción del desempeño laboral *algo de acuerdo* con los indicadores utilizados en la evaluación.

### **Resumen del capítulo**

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y se da un reporte del comportamiento de las variables demográficas. Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

#### **Introducción**

Esta investigación pretendió explorar la relación entre los constructos que fueron objeto de estudio y que se formuló de la siguiente forma: El modelo empírico en el cual, según la percepción de los pastores de la UC el ambiente social, el ambiente laboral, el ambiente familiar y el ambiente económico son predictores en primer nivel del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño, se ajusta a un modelo teórico específico.

Esta investigación fue considerada de tipo empírica, cuantitativa, explicativa, transversal, descriptiva, exploratoria, multivariante y de campo.

Las variables exógenas y endógenas clasificadas en esta sección se basan en el modelo confirmatorio. Las variables exógenas utilizadas en este estudio fueron las siguientes: ambiente social, ambiente laboral, ambiente familiar y ambiente económico. Las variables desempeño laboral y satisfacción laboral fueron consideradas como variables endógenas de primer nivel en el modelo confirmatorio.

La población que utilizó esta investigación estuvo formada por 169 pastores de la UC. La muestra utilizada fue de 134 pastores. Los parámetros establecidos para evaluar la bondad de ajuste de los modelos fueron los siguientes:  $\chi^2$  cuadrada ( $\chi^2$ ) y  $p$  igual o mayor a .05,  $\chi^2/gf$  igual o menor que 3, NFI, CFI y GFI iguales o

mayores que .90, el valor del RMSEA igual o menor que .08. Las hipótesis nulas complementarias fueron probadas por valores de significación  $p$  menor o igual a .05.

## **Conclusiones**

Esta sección contiene las conclusiones sobre el modelo confirmatorio, el modelo alternativo, los modelos no anidados, las hipótesis complementarias y las preguntas complementarias.

### **Modelo confirmatorio**

El modelo confirmatorio fue formulado de la siguiente manera: El modelo empírico, en el cual la autopercepción del ambiente social, ambiente familiar, el ambiente económico y ambiente laboral son predictores en primer nivel del desempeño laboral y de la satisfacción laboral de los pastores de la UC de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?

Se examinaron las ponderaciones de los indicadores en cada constructo para cada una de las variables latentes propuestas y se encontró que todas fueron estadísticamente significativas. Ningún indicador tuvo ponderaciones tan bajas que exigiera ser desechado en el modelo.

El modelo fue especificado correctamente y el proceso de estimación no estuvo restringido por problemas de identificación, lo que 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 cercas a 1. Los errores estándar no fueron elevados.

En la evaluación de la bondad de ajuste global del modelo se pudo comprobar que el modelo no fue una representación adecuada del conjunto completo de relaciones causales. Las medidas básicas que se utilizaron para evaluar la bondad de ajuste ( $p$  de  $\chi^2$ ,  $\chi^2/gl$ , NFI, GFI, CFI y RMSEA) no fueron cumplidas por el modelo empírico, en niveles aceptables. El modelo confirmatorio no mostró índices de bondad de ajuste aceptables, por lo que se puede concluir que el modelo no explica las relaciones entre las diferentes variables latentes del estudio con la muestra de pastores de la UC.

Teniendo en cuenta el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que el modelo empírico estructural conjunto, según el cual la autopercepción del ambiente familiar es predictor del desempeño laboral, mientras que el ambiente laboral es predictor en primer nivel de la satisfacción laboral de los pastores de la UC de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, no tuvo una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

#### Modelo alterno

El modelo alterno fue formulado de la siguiente manera: El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la

autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC ¿tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico?

Este modelo fue evaluado utilizando los siete indicadores con mayor coeficiente estandarizado de cada constructo.

Se examinaron las ponderaciones de los indicadores en cada constructo para cada una de las variables latentes propuestas y se encontró que la gran mayoría fue estadísticamente significativa. Aun los indicadores con ponderaciones bajas permanecieron en el modelo.

El modelo fue especificado correctamente y el proceso de estimación no estuvo restringido por problemas de identificación, lo que 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 cercanos a 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 ( $p$  de  $\chi^2$ ,  $\chi^2/gl$ , NFI, GFI, CFI y RMSEA) fueron cumplidas por el modelo empírico, en niveles muy aceptables. El modelo cumplió con tres medidas de bondad de ajuste ( $\chi^2/gl$ , CFI, y RMSEA) y dos resultaron muy aproximadas (GFI y NFI), mientras que una ( $p$  de  $\chi^2$ ) no alcanzó el criterio. El modelo alterno 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 pastores de la UC.

Las correlaciones con coeficientes estandarizados estadísticamente significativos fueron las siguientes: ambiente social con ambiente familiar ( $\gamma_{AS\ AF} = .37, p = .007$ ), ambiente social con ambiente laboral ( $\gamma_{AS\ AL} = .24, p = .000$ ), ambiente económico con ambiente laboral ( $\gamma_{AE\ AL} = .38, p = .000$ ), ambiente laboral con satisfacción laboral ( $\beta_{AL, SL} = .82, p = .000$ ) y ambiente familiar con desempeño laboral ( $\beta_{AF, DL} = .33, p = .000$ ).

Los porcentajes de la varianza explicada de cada variable endógena fueron los siguientes: ambiente familiar, 14%; ambiente laboral, 20%; satisfacción laboral, 67% y desempeño laboral, 11%.

Las relaciones causales vincularon las variables ambiente social con ambiente familiar, ambiente social con ambiente laboral, ambiente económico con ambiente laboral, ambiente laboral con satisfacción laboral y ambiente familiar con desempeño laboral.

Con el modelo estructural conjunto se determinó una relación causal significativa y puede servir como base para la formulación de modelos alternativos o rivales.

Teniendo en cuenta el análisis hecho anteriormente, en esta sección se pudo concluir que el modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral

y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC, tuvo una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.

Se puede concluir entonces que si los administradores de la UC prestan atención al ambiente social, específicamente al cuidado ofrecido a los ancianos, al respeto hacia las mujeres, a la atención ofrecida a los niños, a las oportunidades ofrecidas a los discapacitados y al vocabulario empleado en el barrio, todo esto influirá positivamente en el ambiente familiar y este, a su vez, influirá en un mejor desempeño de los pastores de la UC. Además, la atención de los aspectos del ambiente económico, la estabilidad económica del país, la capacidad de provisión de alimentos del país, la calidad de servicios públicos en el país y la posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país y los antes mencionados del ambiente social, influirán positivamente sobre el ambiente laboral y este a su vez sobre la satisfacción laboral de los pastores.

#### Modelos no anidados

También se probaron una serie de modelos que serán descritos a continuación:

Se probó el modelo no anidado 1 con los siete indicadores estandarizados más altos. Este modelo arrojó tres coeficientes que ajustaron ( $CFI = .971$ ,  $RMSEA = .046$  y  $\chi^2/gl = 1.276$ ), dos muy próximos a los criterios de ajuste ( $NFI = .880$  y  $GFI = .832$ ) y uno que no lo alcanzó ( $p$  de  $\chi^2 = .000$ ). Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que el modelo tuvo bondad de ajuste con el modelo teórico de acuerdo

con los criterios propuestos.

Se probó el modelo no anidado 1, con los cinco indicadores estandarizados más altos, donde ajustan cuatro indicadores (NFI = .914, CFI = .979, RMSEA = .046,  $\chi^2/gf = 1.279$ ) y dos están muy próximos (GFI = .884 y  $p = .014$ ). Teniendo en cuenta los resultados, se consideró que este modelo tuvo mayor bondad de ajuste con el modelo teórico que el modelo no anidado 1 con siete indicadores, de acuerdo con los criterios propuestos.

El modelo no anidado 2 con siete indicadores arrojó los siguientes valores de los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 419.290 y  $p$  igual a .000, (b)  $\chi^2/gf$  igual a 1.384, (c) NFI igual a .878, (d) GFI igual a .827, (e) CFI igual a .962 y (f) RMSEA igual a .054. De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron tres ( $\chi^2/gf$ , RMSEA, CFI), dos quedaron muy cerca del valor de ajuste (NFI, GFI) y una no ( $p$  de  $\chi^2$ ). Teniendo en cuenta estos resultados se consideró que el modelo empírico tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

El modelo no anidado 3 con siete indicadores arrojó los siguientes valores de los índices de ajuste utilizados como criterios: (a)  $\chi^2$  igual a 102.029 y  $p$  igual a .003, (b)  $\chi^2/gf$  igual a 1.546, (c) NFI igual a .937, (d) GFI igual a .913, (e) CFI igual a .976 y (f) RMSEA igual a .064. De las seis medidas de bondad de ajuste utilizadas, se cumplieron cinco ( $\chi^2/gf$ , RMSEA, CFI, NFI y GFI) y una no ( $p$  de  $\chi^2$ ). Teniendo en cuenta estos resultados se consideró que el modelo empírico tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico, de acuerdo con los criterios propuestos.

## Sobre los modelos

Se probaron varios modelos: el modelo confirmatorio con todos los indicadores, el modelo confirmatorio con diez y con siete indicadores jerarquizados y el modelo alterno con siete indicadores jerarquizados. Se seleccionó para las conclusiones al modelo alterno con siete indicadores jerarquizados, pues este tuvo una bondad de ajuste mayor que el modelo confirmatorio.

Se puede concluir entonces que la atención por parte de los administradores de la UC al ambiente social, específicamente al cuidado ofrecido a los ancianos, al respeto hacia las mujeres, a la atención ofrecida a los niños, a las oportunidades ofrecidas a los discapacitados y al vocabulario empleado en el barrio, influirá positivamente en el ambiente familiar y, este a su vez, influirá en un mejor desempeño de los pastores de la UC. Además, la atención de los aspectos del ambiente económico, la estabilidad económica del país, la capacidad de provisión de alimentos del país, la calidad de servicios públicos en el país y la posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país y los antes mencionados del ambiente social, influirán positivamente en el ambiente laboral y este a su vez influirá en la satisfacción laboral de los pastores.

## Sobre las hipótesis complementarias

En esta sección se presentan las conclusiones sobre las seis hipótesis complementarias de la investigación.

Los pastores pertenecientes a la UC, indistintamente de su antigüedad laboral, categoría ocupacional, asociación donde trabajan y nivel educacional, no

presentaron diferencias significativas en su percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar, de la satisfacción laboral y del desempeño laboral. En cuanto a la percepción del ambiente económico, existieron diferencias significativas entre los aspirantes y los pastores.

### Sobre las preguntas complementarias

En esta sección se presenta las respuestas a las preguntas complementarias.

1. ¿Cuál es la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una percepción del ambiente social *regular*.

2. ¿Cuál es la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una percepción del ambiente laboral *regular*.

3. ¿Cuál es la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una percepción del ambiente familiar *buena*.

4. ¿Cuál es la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una percepción del ambiente económico *mala*.

5. ¿Cuál es la autopercepción de la satisfacción laboral que tienen los pastores

adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una autopercepción de la satisfacción laboral *regular*.

6. ¿Cuál es la autopercepción del desempeño laboral que tienen los pastores adventistas de la UC?

Los pastores de la UC de la iglesia adventista tienen una autopercepción del desempeño laboral *muy buena*.

### **Discusión**

A continuación se discuten los resultados que dan respuesta a las preguntas y objetivos iniciales de esta investigación por constructo.

#### Ambiente social

Carroll y Buchholtz (2006) definen el ambiente social como el medio en el cual desarrolla su vida el trabajador, donde este incluye los compañeros de labor, los administrativos, la política predominante en la sociedad, el lugar donde vive y donde radica su trabajo, las condiciones en las cuales desarrolla su vida social y que, en conjunto, estos factores ejercen influencia de forma positiva o negativa en su actitud hacia el trabajo.

De acuerdo a los resultados, según la escala instrumental, la percepción de los pastores de la UC del ambiente social es equivalente a *regular*. Los indicadores con mejor percepción del ambiente social fueron los siguientes: “Trato entre los miembros de la familia” (*muy bueno*), “Actitud de los miembros de iglesia con el pastor” (entre *bueno* y *muy bueno*) y “Trato que recibes de tus colegas” (entre *bueno*

y *muy bueno*).

Los indicadores de peor autopercepción del ambiente social fueron los siguientes: “Actividades recreativas en tu vecindario “(entre *malo* y *muy malo*), “Limpieza de las calles de tu barrio” (entre *regular* y *malo*) e “Iluminación de las calles del vecindario” (entre *regular* y *malo*).

Existen indicadores donde se depende del estado, pero la administración de la UC por medio de los secretarios ministeriales debe realizar un plan de actividades recreativas para los pastores con el propósito de mejorar en algo su ambiente social.

#### Ambiente laboral

Rodríguez (2004) plantea que el ambiente laboral es la percepción que los miembros de una organización tienen respecto a la labor que realizan, al ambiente físico, las condiciones y medios para laborar, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo.

De acuerdo a los resultados, según la escala instrumental, la percepción de los pastores de la UC del ambiente laboral es *regular*. Los indicadores con mejor percepción del ambiente social fueron los siguientes: “Observancia de las normas de conducta organizacionales” (*muy bueno*), “Moralidad del personal institucional” (*muy bueno*) y “Vida espiritual del personal institucional” (entre *bueno* y *muy bueno*).

Los indicadores de peor percepción del ambiente laboral fueron los siguientes: “Tecnología utilizada en el trabajo pastoral” (entre *malo* y *muy malo*), “Estilo de vida de los pastores” (*malo*) y “Plan de capacitación profesional para los pastores” (entre *regular* y *malo*).

La administración de la UC debe realizar planes con el propósito de proveer a los pastores algún medio tecnológico para desarrollar su trabajo con mayor efectividad (laptop, proyector, etc.). Así mismo se recomienda un análisis profundo del estilo de vida del cuerpo pastoral. Se debe realizar un estudio con el fin de poder capacitar de alguna manera a los pastores que no han podido continuar estudios, ya sea en cursos de posgrados teológicos o alguna otra forma de educación continua.

#### Ambiente familiar

Griffin y Ebert (2005) plantean que el grupo de condiciones que rodea al empleado cuando llega a su casa, ya sean objetivas o subjetivas, de relaciones (familiares, vecinos, barrio) o materiales (condiciones físicas de su casa, recursos), forman el ambiente familiar del empleado.

De acuerdo a los resultados según la escala instrumental, la percepción de los pastores de la UC del ambiente familiar es *buena*. Los indicadores con mejor percepción del ambiente social fueron los siguientes: “Apoyo entre los miembros de la familia” (*muy bueno*), “Motivación para la fidelidad en los diezmos” (*muy bueno*), “Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo” (*muy bueno*).

Los indicadores de peor autopercepción del ambiente familiar fueron los siguientes: “Equipamiento para realizar labores domésticas” (*malo*), “Confort de la casa” (entre *regular* y *malo*) y “Calidad constructiva de la vivienda” (*regular*).

Se debe hacer planes para proveer a los pastores de condiciones domésticas aceptables, así como revisar las condiciones de las casas pastorales con el propósito de crear un ambiente familiar idóneo para poder realizar un trabajo



efectivo.

### Ambiente económico

Se conoce como ambiente económico, según lo hacen notar Griffin y Ebert. (2005), al grado de solidez o fragilidad económica en que desarrolla su vida el trabajador de determinada organización, producto del resultado obtenido como retribución a las actividades que desempeña y las condiciones económicas del país en que vive.

De acuerdo a los resultados según la escala instrumental, la percepción de los pastores de la UC del ambiente económico es *mala*. Los indicadores con mejor percepción del ambiente social fueron los siguientes: “Pago a tiempo de los salarios” (*muy bueno*), “Capacidad económica de tu asociación” (*regular*) y “Calidad de la educación para los hijos” (*regular*).

Los indicadores de peor percepción del ambiente económico fueron los siguientes: “Posibilidad de actividades recreativas con tu salario” (*muy malo*), “Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país” (*muy malo*) y “Capacidad de transportación para realizar tu trabajo” (*muy malo*).

En otros ambientes está presente la falta de recreación y en este ambiente se menciona como una de las causas la falta de recursos para poder recrearse, así como la imposibilidad de adquirir electrodomésticos en el país y la capacidad de transportación. Se propone un estudio salarial profundo donde se pueda cubrir las necesidades de los pastores y, de ser necesario, hacer consulta con instituciones superiores.

## Satisfacción laboral

Martínez (2004) define la satisfacción laboral como la impresión de bienestar que proviene de las condiciones de trabajo, de la ejecución de las tareas, de la pertenencia a una organización, las prestaciones que recibe y de la conquista de objetivos y logros profesionales.

De acuerdo a los resultados según la escala instrumental, la autopercepción de los pastores de la UC de la satisfacción laboral es equivalente a *indecisos*. Los indicadores con mejor autopercepción del ambiente social fueron los siguientes: “El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial” (*muy satisfecho*), “Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia” (entre *algo satisfecho* y *muy satisfecho*) y “Lo puntual que eres con tus compromisos pastorales” (entre *algo satisfecho* y *muy satisfecho*).

Los indicadores de peor autopercepción de la satisfacción laboral fueron los siguientes: “Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo” (*muy insatisfecho*), “Tipo de jubilación que recibirás” (*muy insatisfecho*), “Salario que recibes” (entre *algo insatisfecho* y *muy insatisfecho*).

Se recomienda realizar un análisis serio y dispuesto a realizar cambios significativos, ya que se repite constantemente en casi todos los ambientes la necesidad de los medios y recursos para poder obtener una satisfacción laboral deseada.

## Desempeño laboral

Griffin y Ebert (2005) definen desempeño laboral como la actitud y resultados de las fuerzas productivas en relación con los efectos obtenidos, los que pueden ser producto de un alto o un bajo desempeño.

Barraza Macías y Navarro Rodríguez (2013) definen desempeño laboral como la conducta que asumen los empleados ante las funciones que deben desempeñar en su organización y que ha de determinar muchas veces su productividad.

De acuerdo a los resultados según la escala instrumental, la autopercepción de los pastores de la UC del desempeño laboral es *buena*. Los indicadores con mejor autopercepción del desempeño laboral fueron los siguientes: “Tu predicación es bíblica” (*muy de acuerdo*), “Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia” (*muy de acuerdo*) y “Eres comprensivo cuando otros cometen errores” (*muy de acuerdo*).

Los indicadores de peor autopercepción del desempeño laboral del fueron los siguientes: “Tienes un plan de trabajo a largo plazo” (entre *algo de acuerdo* y *muy de acuerdo*), “Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente” (entre *algo de acuerdo* y *muy de acuerdo*) y “Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas” (entre *indeciso* y *algo de acuerdo*).

Es en la autopercepción del desempeño laboral donde los pastores de la UC obtuvieron las puntuaciones más altas, por lo que se debe crear un instrumento donde se pueda medir el desempeño real del cuerpo pastoral y no solo su autopercepción.

#### Modelo alterno jerarquizado

A continuación se discuten las relaciones encontradas entre las variables exógenas y endógenas en el modelo alterno.

## **Ambiente social con ambiente familiar**

Royer (citado en Muguero, 2014) menciona que el ambiente que existe en la sociedad, sea bueno o malo, influye de manera significativa en el ambiente familiar, debido a que la vida familiar se desarrolla irremediablemente dentro de la sociedad y esta afecta grandemente dicho ambiente.

En el presente estudio se encontró que la variable exógena ambiente social resultó ser un predictor del constructo ambiente familiar, lo que concuerda con Royer. El valor del coeficiente estandarizado fue igual a .37, que corresponde a una importancia media y significativa. El constructo ambiente familiar quedó explicado en un 37.3% por el ambiente social.

Los administrativos de la UC deben prestar atención a las siguientes áreas del ambiente social para mejorar el ambiente familiar, ya que presentaron los coeficientes estandarizados más significativos en dicho estudio: “Actividades recreativas en tu vecindario” (entre *muy malo* y *malo*), “Limpieza de las calles de tu barrio” (entre *malo* y *regular*), “Iluminación de las calles del vecindario” (entre *malo* y *regular*) y que atraen la opinión de los pastores como los problemas más grandes de dicho ambiente.

En este ambiente la administración de la UC debe planificar por medio del departamento ministerial proveer a los pastores algún plan de actividades recreativas que supla dicho déficit con el propósito de mejorar el ambiente familiar.

### **Ambiente económico con ambiente laboral**

Un trabajador satisfecho, según plantea Mendoza et al. (2010), comprometido laboralmente, que siente que sus aportaciones son tenidas en cuenta y es además recompensado económicamente por el trabajo que realiza, pone gran interés en el desempeño de sus funciones laborales creando un ambiente laboral estable. Es por ello que quienes establecen los modelos de calidad total deberían tener en cuenta los aspectos económicos, para un ambiente laboral y económico apropiado.

En el presente estudio se encontró que la variable exógena ambiente económico resultó ser un predictor del constructo ambiente laboral, lo que concuerda con los autores citados en esta sección. El valor del coeficiente estandarizado fue igual a .38, de importancia media y significativa. El constructo ambiente laboral quedó explicado en un 38.1% por el de ambiente económico.

Los administrativos de la UC deben prestar atención a las siguientes áreas del ambiente económico para mejorar el ambiente laboral, ya que presentaron los coeficientes estandarizados más significativos en este estudio: “Posibilidad de actividades recreativas con tu salario” (*muy malo*), “Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país” (*muy malo*) y “Capacidad de transportación para realizar tu trabajo” (*muy malo*). Si se mejoraran estas áreas del ambiente económico, el ambiente laboral también mejoraría.

### **Ambiente laboral con satisfacción laboral**

Para Robbins (2009), la satisfacción en el trabajo está determinada por lo atractivo de la tarea, las recompensas asociadas, las relaciones con los compañeros

de trabajo y las condiciones laborales (ambiente laboral) a las que los empleados están expuestos; además, también inciden la personalidad del empleado, las características de la función que desempeña y la percepción que el empleado tiene de su bienestar.

En el presente estudio se encontró que la variable exógena ambiente laboral es un predictor del constructo satisfacción laboral, lo que concuerda con los autores citados en esta sección. El valor del coeficiente estandarizado fue igual a .82, de importancia media y significativa. El constructo satisfacción laboral quedó explicado en un 81.6% por el de ambiente laboral.

Los administrativos de la UC deben prestar atención a las siguientes áreas del ambiente laboral para mejorar la satisfacción laboral, ya que presentaron los coeficientes estandarizados más significativos en este estudio: “Tecnología utilizada en el trabajo pastoral” (entre *muy malo* y *malo*), “Estilo de vida de los pastores” (*malo*) y “Plan de capacitación profesional para los pastores” (entre *malo* y *regular*). Estos indicadores generan una opinión adversa por parte de los pastores y constituyen los problemas más serios de su ambiente laboral.

### **Ambiente familiar con desempeño laboral**

Campos Madrigal (2013) menciona que el ambiente que el empleado tenga en su familia va a incidir negativa o positivamente en el desempeño laboral del mismo. El trabajador es un todo y no puede separar su estado anímico atribuido a circunstancias familiares del desempeño que va a realizar al llegar a su centro de empleo.

En el estudio se encontró que la variable exógena ambiente familiar resultó ser un predictor del constructo desempeño laboral, lo que concuerda con el autor citado en esta sección. El valor del coeficiente estandarizado fue igual a .33, de una importancia media y significativa. El constructo satisfacción laboral quedó explicado en un 33.1% por el de ambiente laboral.

Los administrativos de la UC deben prestar atención a las siguientes áreas del ambiente familiar para mejorar el desempeño laboral, ya que presentaron los coeficientes estandarizados más significativos en este estudio: “Equipamiento para realizar labores domésticas” (*malo*), “Confort de la casa” (entre *malo* y *regular*) y “Calidad constructiva de la vivienda” (*regular*) y que atraen la opinión de los pastores como los problemas más grandes de dicho ambiente.

### **Recomendaciones**

Esta sección contiene recomendaciones para los administradores y para futuras investigaciones.

#### A los administradores

Los resultados de esta investigación llevan a dar algunas recomendaciones a los administradores de la UC y demás campos que la forman.

1. Reforzar los programas de capacitación, con cursos de actualización y contextualización, a los pastores que no han podido tomar clases de estudios de posgrado y cuya capacidad o edad quizás ya no les permitan.
2. Realizar un estudio profundo acerca del salario que los pastores reciben en la UC. Ver si este salario cubre todas sus necesidades básicas.

3. Si no se cuenta con los fondos para cubrir dichos salarios, acudir por ayuda a las instancias superiores de la organización eclesiástica.

4. Crear un plan de contingencia donde se pueda ayudar a los pastores a tener electrodomésticos, al menos los básicos para un hogar.

5. Organizar una comisión de revisión que pase por las casas pastorales de todo el país y al menos sean atendidos los casos más críticos.

#### Para futuras investigaciones

1. Formular un nuevo modelo estructural, dada la importancia de los constructos desempeño laboral y satisfacción laboral, que incluya nuevos constructos exógenos.

2. Replicar esta investigación, incluyendo esta vez a los pastores que han abandonado el país y comparar ambos modelos.

3. Replicar esta investigación en otras uniones y comparar los resultados de los modelos.



## **APÉNDICE A**

### **INTRUMENTO DE MEDICIÓN**



INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDO A PASTORES DE LA UC DE LOS  
ADVENTISTAS DEL SEPTIMO DIA.

INDICACIONES GENERALES	
<b>Estimado COLEGA:</b>	
El presente instrumento tiene como propósito investigar cómo auto perciben la satisfacción y el desempeño laboral los pastores de la UC, analizando diferentes ambientes (laboral, familiar, social y económico).	
Se solicita que conteste sinceramente de acuerdo a su apreciación.	
La información que usted provea en este instrumento será de carácter anónima.	
Le agradecemos por su valiosa contribución para realizar debidamente esta investigación.	

Marca con una «X» el cuadro que corresponda a tus datos						
<b>Antigüedad laboral en años:</b> <input type="checkbox"/> 0-10 <input type="checkbox"/> 11-20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31 o más						
Categoría	<input type="checkbox"/> Pastor	<input type="checkbox"/> Aspirante				
Asociación	<input type="checkbox"/> Este	<input type="checkbox"/> Centro	<input type="checkbox"/> Oeste	<input type="checkbox"/> Misión		
Nivel educacional	<input type="checkbox"/> Licenciatura	<input type="checkbox"/> Maestría				
<b>Por favor marca con una «X» el número de la fila que mejor represente tu opinión sobre la calidad de los diferentes ambientes que te rodean.</b> ♦ Marca una sola casilla por cada renglón. ♦ Utiliza la escala de valoración indicada.						

## Ambiente Social

Pésimo	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

¿Cómo percibes tu ambiente social con relación a...?								
1. El trato entre vecinos.								
2. El trato entre los miembros de tu familia.								
3. La calidad moral de las personas de tu barrio.								
4. La aceptación pastoral por la comunidad donde trabaja.								
5. La actitud asumida por las autoridades con los pastores.								
6. La actitud de los miembros de iglesia con los pastores.								
7. El trato que recibes de tus colegas.								
8. La seguridad de la ciudad donde vives.								
9. La posibilidad que da el estado de desarrollo a tus hijos.								
10. La limpieza de las calles de tu barrio.								
11. La iluminación de las calles del vecindario.								
12. El vocabulario que se emplea en el vecindario.								
13. Las actividades recreativas en tu vecindario.								
14. La atención ofrecida a los niños.								
15. El cuidado ofrecido a los ancianos.								
16. El respeto hacia las mujeres.								
17. Las oportunidades ofrecidas a los discapacitados.								

## Ambiente Laboral

Pésimo	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

¿Cómo es el ambiente laboral con relación a...?	1	2	3	4	5	6	7
1. La moralidad del personal institucional.							
2. La vida espiritual del personal institucional.							
3. La observancia de las normas de conducta organizacionales.							
4. El procedimiento de selección de personal.							
5. El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.							
6. La posibilidad de los pastores de desempeñar una función de mayor responsabilidad.							
7. La calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores.							
8. El grado de motivación de los pastores para realizar sus tareas.							
9. El reconocimiento del trabajo pastoral por los directivos.							
10. La comunicación entre directivos y pastores.							
11. La calidad de las relaciones interpersonales entre pastores.							
12. El grado de compromiso de los pastores con la misión de la iglesia.							
13. La tecnología utilizada en el trabajo pastoral.							
14. El plan de capacitación profesional para los pastores.							
15. El estilo de vida de los pastores.							
16. La aceptación directiva de buenas ideas novedosas.							
17. El establecimiento de objetivos laborales alcanzables.							
18. La actitud de los directivos para solucionar problemas laborales.							
19. La actitud de trabajo en equipo en la organización.							

## Ambiente Familiar

Pésimo	Muy malo	Malo	Regu- lar	Bueno	Muy bueno	Excelente

¿Cómo es tu ambiente familiar con relación a...?	1	2	3	4	5	6	7
1. La convivencia entre los miembros de la familia.							
2. El trato entre los miembros de la familia.							
3. El apoyo entre los miembros de la familia.							
4. La comunicación entre los miembros de la familia.							
5. El apoyo que te da tu familia para realizar tu trabajo.							
6. Las condiciones higiénicas de tu vivienda.							
7. La calidad de los alimentos que se consumen.							
8. La calidad constructiva de tu vivienda.							
9. Los hábitos de limpieza de los miembros de la familia.							
10. El tamaño de tu casa.							
11. El confort de tu casa.							
12. El equipamiento para realizar las labores domésticas.							
13. La motivación para la participación en actividades misioneras de la iglesia.							
14. La celebración de los cultos familiares.							
15. La motivación para la devoción personal.							
16. La motivación para asistir a la iglesia.							
17. La motivación para la dadivosidad personal.							
18. La motivación para la fidelidad en los diezmos.							
19. El apoyo para la superación académica.							
20. La promoción de la buena lectura.							
21. El desarrollo de la capacidad para solucionar problemas.							
22. La perseverancia en la realización de tareas difíciles.							
23. La tolerancia a la crítica constructiva de ideas.							
24. El desarrollo de la actitud de autoaprendizaje.							

## Ambiente Económico

1	2	3	4	5	6	7
Pésimo	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

¿Cómo evalúas tu ambiente económico en relación a...?	1	2	3	4	5	6	7
1. La capacidad económica de tu Asociación.							
2. El pago a tiempo de los salarios.							
3. El presupuesto para arreglo de casas pastorales.							
4. La compensación del salario por el trabajo que realizas.							
5. El presupuesto para servicios médicos familiares.							
6. El presupuesto para ayuda de estudios de los hijos.							
7. El presupuesto para ayuda de estudios del pastor.							
8. La capacidad para tomar vacaciones con la familia							
9. La capacidad para garantizar el vestuario familiar.							
10. La posibilidad de actividades recreativas con tu salario.							
11. La preocupación organizacional por las esposas de pastores.							
12. La capacidad de transportación para realizar tu trabajo.							
13. La capacidad de provisión de alimentos en el país.							
14. La calidad de los servicios públicos en el país.							
15. La estabilidad económica del país.							
16. La posibilidad de mejorar el nivel de vida.							
17. La posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país.							
18. La posibilidad de disponer los medicamentos necesarios.							
19. La calidad de la educación para los hijos.							
20. El crecimiento económico del país.							

## Satisfacción Laboral

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente insatisfecho	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indeciso	Algo satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho

¿Qué tan satisfecho te sientes con...?	1	2	3	4	5	6	
1. Lo puntual que eres con tus compromisos pastorales.							
2. El salario que recibes.							
3. El sistema de ayudas económicas adicionales al salario.							
4. La forma en que te llaman la atención.							
5. La cantidad de trabajo que tienes que realizar.							
6. La entrega de informes de trabajo.							
7. El trato que recibes de parte de tus compañeros.							
8. Las oportunidades de superación que te otorgan.							
9. El reconocimiento de la administración por tu trabajo.							
10. El trato que recibes de la administración.							
11. La supervisión que recibes.							
12. La libertad para hacer tu trabajo ministerial.							
13- El medio de transporte que usas para realizar tu trabajo.							
14. La justicia con que eres tratado.							
15. El apoyo que recibes de parte de la administración.							
16. Los comentarios que los miembros hacen de tu trabajo.							
17. El trato que recibes de parte de los miembros de iglesia.							
18. El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial.							
19- El tiempo que dedicas a tu familia.							
20. Las actividades sociales que se celebran en tu campo.							
21. La equidad con que te tratan los administradores.							
22- El tipo de jubilación que recibirás.							
23. El interés de la administración a tus necesidades personales.							
24. Tu estado de salud.							
25. La calidad de tus sermones.							
26. El tiempo que tienes para preparar sermones.							
27. Tu estilo de vida.							

## Desempeño

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Indeciso	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Como pastor, ¿Qué tan de acuerdo estas con...?	1	2	3	4	5	6	7
1. Estableces objetivos alcanzables.							
2. Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia.							
3. Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla.							
4. Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia.							
5. Tienes un plan de trabajo a largo plazo.							
6. Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente.							
7. Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia.							
8. Usas tu autoridad de acuerdo con el manual de la iglesia.							
9. Eres respetuoso de las líneas de mando de la iglesia.							
10. Tienes un programa de capacitación para los líderes.							
11. Sabes delegar responsabilidades.							
12. Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas							
13. Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia							
14. Eres comprensivo cuando otros cometen errores.							
15. Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo.							
16. Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu puesto.							
17. Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral.							
18. Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas.							
19. Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias.							
20. Actúas de acuerdo a principios cristianos.							
21. Tomas medidas correctivas a tiempo.							
22. Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia.							
23. Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia							
24. Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado.							
25. Tu predicación es bíblica.							
26. Eres justo en tus evaluaciones de disciplina eclesiástica.							



## **APÉNDICE B**

### **TABLAS DE VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO**

## Análisis factorial de ambiente social

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,784
Prueba de esfericidad de drado aproximado Bartlett	1241,630
	136
	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Trato entre vecinos (AS1)	1,000	,645
Trato entre los miembros de la familia (AS2)	1,000	,540
moral de las personas del barrio (AS3)	1,000	,574
Aceptación pastoral por la comunidad donde vive (AS4)	1,000	,786
Actitud de las autoridades con los pastores (AS5)	1,000	,859
Actitud de los miembros de iglesia con el pastor (AS6)	1,000	,687
Trato que recibe de tus colegas (AS7)	1,000	,686
Seguridad de la ciudad donde vives (AS8)	1,000	,593
Posibilidad de desarrollo a tus hijos (AS9)	1,000	,432
Limpieza de las calles de tu barrio (AS10)	1,000	,738
Iluminación de las calles del vecindario (AS11)	1,000	,733
Vocabulario empleado en el barrio (AS12)	1,000	,688
Actividades recreativas en tu vecindario (AS13)	1,000	,277
Atención ofrecida a los niños (AS14)	1,000	,757
Cuidado ofrecido a los ancianos (AS15)	1,000	,863
Respeto hacia las mujeres (AS16)	1,000	,800
Oportunidades ofrecidas a los discapacitados (AS17)	1,000	,740

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Varianza total explicada**

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado
1	5,580	32,824	32,824	5,580	32,824	32,824	3,303	19,431	19,431
2	2,540	14,944	47,767	2,540	14,944	47,767	2,933	17,255	36,686
3	1,779	10,463	58,231	1,779	10,463	58,231	2,755	16,207	52,893
4	1,500	8,826	67,057	1,500	8,826	67,057	2,408	14,164	67,057
5	,900	5,296	72,354						
6	,817	4,805	77,159						
7	,660	3,882	81,041						
8	,597	3,511	84,552						
9	,537	3,159	87,711						
10	,426	2,509	90,219						
11	,372	2,190	92,409						
12	,344	2,026	94,436						
13	,287	1,688	96,123						
14	,232	1,363	97,486						
15	,201	1,185	98,671						
16	,123	,722	99,392						
17	,103	,608	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Matriz de componentes(a)**

	Componente			
	1	2	3	4
Respeto hacia las mujeres (AS16)	,696	-,392	-,196	,351
Cuidado ofrecido a los ancianos (AS15)	,684	-,572	-,199	,167
Limpieza de las calles de tu barrio (AS10)	,651	,119	-,351	-,421
Atención ofrecida a los niños (AS14)	,649	-,529	-,188	,144
Iluminación de las calles del vecindario (AS11)	,645	,201	-,377	-,368
Oportunidades ofrecidas a los discapacitados (AS17)	,643	-,435	-,182	,323
Vocabulario empleado en el barrio (AS12)	,632	,146	-,129	-,501
Calidad moral de las personas del barrio (AS3)	,617	,025	,391	-,202
Seguridad de la ciudad donde vives (AS8)	,562	,048	,134	-,507
Posibilidad de desarrollo a tus hijos (AS9)	,558	,283	,033	,199
Trato entre vecinos (AS1)	,547	,474	,237	,254
Actividades recreativas en tu vecindario (AS13)	,421	,108	-,288	,076
Actitud de las autoridades con los pastores (AS5)	,505	,694	-,040	,347
Aceptación pastoral por la comunidad donde vive (AS4)	,470	,671	-,062	,334
Actitud de los miembros de iglesia con el pastor (AS6)	,384	-,307	,664	,065
Trato que recibe de tus colegas (AS7)	,494	-,340	,556	-,131
Trato entre los miembros de la familia (AS2)	,451	,230	,533	,006

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
a 4 componentes extraídos

## Ambiente laboral

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,890
Prueba de esfericidad de Bartlett	2078,163
$\chi^2$ -cuadrado aproximado	171
GI	,000
Sig.	

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Moralidad del personal institucional (AL1)	1,000	,750
Vida espiritual del personal institucional (AL2)	1,000	,795
Observancia de las normas de conducta organizacionales(AL3)	1,000	,782
Procedimiento de la selección del personal(AL4)	1,000	,651
Apoyo institucional para el logro de objetivos personales(AL5)	1,000	,708
Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad(AL6)	1,000	,811
Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores(AL7)	1,000	,765
Motivación para realizar sus tareas(AL8)	1,000	,632
Reconocimiento del trabajo por los directivos(AL9)	1,000	,683
Comunicación entre directivos y pastores(AL10)	1,000	,718
Relaciones interpersonales entre pastores(AL11)	1,000	,683
Compromiso de los pastores con la misión de la iglesia(AL12)	1,000	,666
Tecnología utilizada en el trabajo pastoral(AL13)	1,000	,597
Plan de capacitación profesional para los pastores(AL14)	1,000	,706
Estilo de vida de los pastores(AL15)	1,000	,738
Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas(AL16)	1,000	,717
Establecimiento de objetivos laborales alcanzables(AL17)	1,000	,770
Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales(AL18)	1,000	,697
Actitud del trabajo en equipo en la organización(AL19)	1,000	,694

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Moralidad del personal institucional (AL1)	1,000	,750
Vida espiritual del personal institucional (AL2)	1,000	,795
Observancia de las normas de conducta organizacionales(AL3)	1,000	,782
Procedimiento de la selección del personal(AL4)	1,000	,651
Apoyo institucional para el logro de objetivos personales(AL5)	1,000	,708
Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad(AL6)	1,000	,811
Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores(AL7)	1,000	,765
Motivación para realizar sus tareas(AL8)	1,000	,632
Reconocimiento del trabajo por los directivos(AL9)	1,000	,683
Comunicación entre directivos y pastores(AL10)	1,000	,718
Relaciones interpersonales entre pastores(AL11)	1,000	,683
Compromiso de los pastores con la misión de la iglesia(AL12)	1,000	,666
Tecnología utilizada en el trabajo pastoral(AL13)	1,000	,597
Plan de capacitación profesional para los pastores(AL14)	1,000	,706
Estilo de vida de los pastores(AL15)	1,000	,738
Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas(AL16)	1,000	,717
Establecimiento de objetivos laborales alcanzables(AL17)	1,000	,770
Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales(AL18)	1,000	,697
Actitud del trabajo en equipo en la organización(AL19)	1,000	,694

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Varianza total explicada**

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado
1	8,381	44,108	44,108	8,381	44,108	44,108	7,180	37,791	37,791
2	4,069	21,418	65,526	4,069	21,418	65,526	3,426	18,032	55,824
3	1,115	5,868	71,394	1,115	5,868	71,394	2,958	15,570	71,394
4	,830	4,369	75,763						
5	,677	3,565	79,328						
6	,632	3,325	82,654						
7	,483	2,542	85,195						
8	,376	1,980	87,175						
9	,362	1,905	89,080						
10	,337	1,773	90,853						
11	,290	1,526	92,379						
12	,259	1,364	93,743						
13	,243	1,276	95,019						
14	,217	1,141	96,160						
15	,205	1,080	97,240						
16	,165	,869	98,109						
17	,138	,727	98,835						
18	,119	,628	99,463						
19	,102	,537	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

**Matriz de componentes rotados(a)**

	Componente		
	1	2	3
Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad(AL6)	,881	,187	-,015
Establecimiento de objetivos laborales alcanzables(AL17)	,847	-,079	,216
Estilo de vida de los pastores(AL15)	,841	-,171	,048
Plan de capacitación profesional para los pastores(AL14)	,831	-,097	-,081
Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas(AL16)	,827	-,069	,169
Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores(AL7)	,807	,209	,264
Tecnología utilizada en el trabajo pastoral(AL13)	,721	-,279	,013
Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales(AL18)	,714	,049	,430
Apoyo institucional para el logro de objetivos personales(AL5)	,683	,465	,159
Comunicación entre directivos y pastores(AL10)	,676	,200	,470
Actitud del trabajo en equipo en la organización(AL19)	,642	,236	,476
Reconocimiento del trabajo por los directivos(AL9)	,618	,261	,482
Observancia de las normas de conducta organizacionales(AL3)	-,023	,849	,246
Moralidad del personal institucional (AL1)	-,114	,830	,221
Vida espiritual del personal institucional (AL2)	-,188	,799	,349
Procedimiento de la selección del personal(AL4)	,249	,757	,128
Compromiso de los pastores con la misión de la iglesia(AL12)	,053	,212	,786
Relaciones interpersonales entre pastores(AL11)	,084	,337	,750
Motivación para realizar sus tareas(AL8)	,296	,244	,697



Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

## Ambiente familiar

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,854
Prueba de esfericidad de $\chi^2$ -cuadrado aproximado	2652,727
gl	276
Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Convivencia entre los miembros de la familia(AF1)	1,000	,843
Trato entre los miembros de la familia(AF2)	1,000	,888
Apoyo entre los miembros de la familia(AF3)	1,000	,832
Comunicación entre los miembros de la familia(AF4)	1,000	,752
Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo(AF5)	1,000	,724
Condiciones higiénicas de la familia(AF6)	1,000	,472
Calidad de los alimentos que consumen(AF7)	1,000	,599
Calidad constructiva de la vivienda(AF8)	1,000	,606
Hábitos de limpieza de los miembros de la familia(AF9)	1,000	,379
Tamaño de la casa(AF10)	1,000	,667
Confort de la casa(AF11)	1,000	,757
Equipamiento para realizar labores domésticas(AF12)	1,000	,623
Motivación para participar en actividades misioneras de la iglesia(AF13)	1,000	,524
Celebración de los cultos familiares(AF14)	1,000	,608
Motivación para la devoción familiar(AF15)	1,000	,732
Motivación para asistir a la iglesia(AF16)	1,000	,747
Motivación para la fidelidad personal(AF17)	1,000	,747
Motivación para la fidelidad en los diezmos(AF18)	1,000	,761
Apoyo para la superación académica(AF19)	1,000	,523
Promoción de la buena lectura(AF20)	1,000	,703
Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas(AF21)	1,000	,759
Perseverancia en la realización de tareas difíciles(AF22)	1,000	,804
Tolerancia a la crítica constructiva de ideas(AF23)	1,000	,827
Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje(AF24)	1,000	,832

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Varianza total explicada

Compo- nente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado	Total	% de la va- rianza	% acumu- lado
1	9,982	41,591	41,591	9,982	41,591	41,591	5,635	23,478	23,478
2	3,417	14,239	55,830	3,417	14,239	55,830	4,311	17,962	41,441
3	2,126	8,860	64,690	2,126	8,860	64,690	3,403	14,181	55,621
4	1,184	4,933	69,622	1,184	4,933	69,622	3,360	14,001	69,622
5	,999	4,162	73,784						
6	,910	3,792	77,576						
7	,725	3,023	80,598						
8	,634	2,641	83,240						
9	,520	2,167	85,407						
10	,483	2,011	87,418						
11	,440	1,834	89,252						
12	,394	1,643	90,896						
13	,306	1,274	92,170						
14	,277	1,154	93,325						
15	,261	1,087	94,411						
16	,242	1,009	95,420						
17	,216	,898	96,318						
18	,186	,775	97,093						
19	,176	,733	97,825						
20	,165	,686	98,511						
21	,125	,521	99,032						
22	,101	,420	99,452						
23	,070	,293	99,745						
24	,061	,255	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados(a)

	Componente			
	1	2	3	4
Tolerancia a la crítica constructiva de ideas(AF23)	,863	,180	,221	-,041
Perseverancia en la realización de tareas difíciles(AF22)	,842	,201	,231	-,046
Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje(AF24)	,830	,342	,161	,020
Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas(AF21)	,803	,175	,291	,005
Promoción de la buena lectura(AF20)	,706	,229	,375	,107
Condiciones higiénicas de la familia(AF6)	,562	,322	-,004	,229
Apoyo para la superación académica(AF19)	,528	,245	,380	,201
Motivación para participar en actividades misioneras de la iglesia(AF13)	,528	,191	,440	-,125
Celebración de los cultos familiares(AF14)	,518	,099	,480	-,315
Trato entre los miembros de la familia(AF2)	,256	,892	,161	,027
Convivencia entre los miembros de la familia(AF1)	,208	,890	,082	-,004
Apoyo entre los miembros de la familia(AF3)	,199	,857	,237	,050
Comunicación entre los miembros de la familia(AF4)	,310	,790	,180	,008
Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo(AF5)	,210	,748	,345	,037
Motivación para la fidelidad en los diezmos(AF18)	,364	,295	,727	,118
Motivación para asistir a la iglesia(AF16)	,512	,171	,673	-,058
Motivación para la fidelidad personal(AF17)	,452	,352	,642	,084
Motivación para la devoción familiar(AF15)	,510	,086	,638	-,240
Hábitos de limpieza de los miembros de la familia(AF9)	,117	,247	,536	,130
Confort de la casa(AF11)	-,083	-,044	,097	,859
Tamaño de la casa(AF10)	-,083	,095	,202	,781
Equipamiento para realizar labores domésticas(AF12)	-,030	,042	,139	,775
Calidad de los alimentos que consumen(AF7)	,133	,026	-,157	,746
Calidad constructiva de la vivienda(AF8)	,129	,010	-,247	,727

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

## Ambiente económico

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,828
Prueba de esfericidad de Bartlett	$\chi^2$ -cuadrado aproximado	1559,275
	gl	190
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Capacidad económica de tu asociación(AE1)	1,000	,392
Pago a tiempo de los salarios(AE2)	1,000	,150
Presupuesto para arreglo de casas pastorales(AE3)	1,000	,523
Compensación del salario por el trabajo que realiza(AE4)	1,000	,608
Presupuesto para servicios médicos familiares(AE5)	1,000	,789
Presupuesto para ayuda de estudios de los hijos(AE6)	1,000	,731
Presupuesto para ayuda de estudios del pastor(AE7)	1,000	,653
Capacidad para tomar vacaciones con la familia(AE8)	1,000	,714
Capacidad para garantizar el vestuario familiar(AE9)	1,000	,750
Posibilidad de actividades recreativas con tu salario(AE10)	1,000	,549
Preocupación organizacional por las esposas de los pastores(AE11)	1,000	,488
Capacidad de transportación para realizar tu trabajo(AE12)	1,000	,513
Capacidad de provisión de alimentos en el país(AE13)	1,000	,734
Calidad de los servicios públicos en el país(AE14)	1,000	,711
Estabilidad económica del país(AE15)	1,000	,836
Posibilidad de mejorar el nivel de vida(AE16)	1,000	,717
Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país(AE17)	1,000	,689
Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios(AE18)	1,000	,703
Calidad de la educación para los hijos(AE19)	1,000	,802
Crecimiento económico del país(AE20)	1,000	,634

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	7,256	36,282	36,282	7,256	36,282	36,282	5,176	25,880	25,880
2	2,775	13,875	50,157	2,775	13,875	50,157	3,935	19,677	45,556
3	1,496	7,478	57,635	1,496	7,478	57,635	2,006	10,029	55,585
4	1,161	5,806	63,441	1,161	5,806	63,441	1,571	7,855	63,441
5	,998	4,988	68,429						
6	,937	4,687	73,115						
7	,798	3,989	77,104						
8	,749	3,747	80,851						
9	,609	3,043	83,894						
10	,552	2,758	86,652						
11	,495	2,474	89,126						
12	,400	2,002	91,128						
13	,376	1,881	93,009						
14	,285	1,424	94,433						
15	,272	1,358	95,791						
16	,248	1,242	97,034						
17	,209	1,043	98,076						
18	,151	,753	98,830						
19	,127	,633	99,463						
20	,107	,537	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Matriz de componentes rotados(a)

	Componente			
	1	2	3	4
Estabilidad económica del país(AE15)	,892	,184	-,004	,077
Capacidad de provisión de alimentos en el país(AE13)	,831	,183	,091	,017
Calidad de los servicios públicos en el país(AE14)	,808	,232	-,020	,065
Crecimiento económico del país(AE20)	,768	,042	,182	,098
Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país(AE17)	,768	-,035	,309	,058
Capacidad de transportación para realizar tu trabajo(AE12)	,657	,192	,207	-,034
Posibilidad de mejorar el nivel de vida(AE16)	,623	,039	,556	,135
Posibilidad de actividades recreativas con tu salario(AE10)	,573	,028	,468	-,032
Presupuesto para servicios médicos familiares(AE5)	,247	,851	,047	,043
Presupuesto para ayuda de estudios de los hijos(AE6)	,219	,824	,062	-,024
Presupuesto para ayuda de estudios del pastor(AE7)	,178	,763	,162	-,112
Compensación del salario por el trabajo que realiza(AE4)	,232	,743	,036	-,032
Presupuesto para arreglo de casas pastorales(AE3)	,043	,636	,309	,146
Preocupación organizacional por las esposas de los pastores(AE11)	-,047	,562	,382	,155
Capacidad económica de tu asociación(AE1)	,228	,473	-,272	,205
Pago a tiempo de los salarios(AE2)	-,194	,328	-,009	,074
Capacidad para tomar vacaciones con la familia(AE8)	,422	,243	,688	,053
Capacidad para garantizar el vestuario familiar(AE9)	,477	,338	,634	,080
Calidad de la educación para los hijos(AE19)	,052	,053	-,103	,887
Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios(AE18)	,102	,081	,251	,789

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

## Satisfacción laboral

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,837
Prueba de esfericidad de Bartlett	$\chi^2$ -cuadrado aproximado	2335,286
	gl	351
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Puntual que eres con tus compromisos pastorales(SL1)	1,000	,273
Salario que recibes(SL2)	1,000	,699
Sistemas de ayudas adicionales al salario(SL3)	1,000	,691
Forma en que te llaman la atención(SL4)	1,000	,624
Cantidad de trabajo que tienes que realizar(SL5)	1,000	,675
Entrega de informes de trabajo(SL6)	1,000	,591
Trato que recibes de parte de tus compañeros(SL7)	1,000	,419
Oportunidades de superación que te otorgan(SL8)	1,000	,549
Reconocimiento de la administración por tu trabajo(SL9)	1,000	,758
Trato que recibes de la administración(SL10)	1,000	,871
Supervisión que recibes(SL11)	1,000	,605
Libertad para hacer tu trabajo ministerial(SL12)	1,000	,649
Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo(SL13)	1,000	,391
Justicia con que eres tratado(SL14)	1,000	,647
Apoyo que recibes de parte de la administración(SL15)	1,000	,741
Comentarios que los miembros hacen de tu trabajo(SL16)	1,000	,552
Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia(SL17)	1,000	,636
El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial(SL18)	1,000	,518
Tiempo que dedicas a tu familia(SL19)	1,000	,717
Actividades sociales que se celebran en tu campo(SL20)	1,000	,634
Equidad con que te tratan los administradores(SL21)	1,000	,584
Tipo de jubilación que recibirás(SL22)	1,000	,611
Interés de la administración a tus necesidades personales(SL23)	1,000	,325
Tu estado de salud(SL24)	1,000	,533
Calidad de tus sermones(SL25)	1,000	,641
Tiempo que tienes para preparar sermones(SL26)	1,000	,572
Tu estilo de vida(SL27)	1,000	,763

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	9,128	33,807	33,807	9,128	33,807	33,807	6,509	24,106	24,106
2	3,283	12,160	45,967	3,283	12,160	45,967	3,554	13,162	37,268
3	2,253	8,343	54,310	2,253	8,343	54,310	3,170	11,742	49,010
4	1,605	5,943	60,253	1,605	5,943	60,253	3,036	11,244	60,253
5	1,298	4,807	65,060						
6	1,095	4,056	69,116						
7	,911	3,375	72,491						
8	,849	3,146	75,637						
9	,818	3,030	78,667						
10	,687	2,543	81,210						
11	,557	2,063	83,273						
12	,548	2,030	85,303						
13	,524	1,942	87,245						
14	,464	1,720	88,965						
15	,412	1,527	90,493						
16	,380	1,406	91,899						
17	,326	1,208	93,107						
18	,295	1,093	94,200						
19	,277	1,026	95,225						
20	,250	,925	96,150						
21	,216	,798	96,949						
22	,198	,735	97,684						
23	,160	,594	98,277						
24	,144	,532	98,809						
25	,138	,512	99,322						
26	,103	,382	99,704						
27	,080	,296	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.



## Matriz de componentes rotados(a)

	Componente			
	1	2	3	4
Trato que recibes de la administración(SL10)	,855	,367	,071	-,032
Reconocimiento de la administración por tu trabajo(SL9)	,805	,327	,049	-,008
Apoyo que recibes de parte de la administración(SL15)	,791	,312	-,105	-,082
Supervisión que recibes(SL11)	,753	-,046	,167	,086
Forma en que te llaman la atención(SL4)	,752	,005	,225	,092
Libertad para hacer tu trabajo ministerial(SL12)	,749	,244	,139	,098
Justicia con que eres tratado(SL14)	,689	,412	-,038	,035
Cantidad de trabajo que tienes que realizar(SL5)	,668	,130	,404	,222
Equidad con que te tratan los administradores(SL21)	,643	,334	,135	,202
Entrega de informes de trabajo(SL6)	,548	-,047	,440	,308
Trato que recibes de parte de tus compañeros(SL7)	,466	-,190	,152	,377
Interés de la administración a tus necesidades personales(SL23)	,464	,313	,102	,032
Tiempo que dedicas a tu familia(SL19)	,171	,805	,197	,024
Tu estilo de vida(SL27)	,432	,748	,127	,021
Tiempo que tienes para preparar sermones(SL26)	,206	,669	,220	,182
Oportunidades de superación que te otorgan(SL8)	,469	,550	,127	-,101
Salario que recibes(SL2)	,082	,182	,805	-,109
Sistemas de ayudas adicionales al salario(SL3)	,184	,254	,770	,001
Tipo de jubilación que recibirás(SL22)	,213	,442	,604	-,074
Actividades sociales que se celebran en tu campo(SL20)	,246	,519	,551	-,033
Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo(SL13)	,199	,016	,543	-,238
Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia(SL17)	,071	-,116	-,184	,764
Comentarios que los miembros hacen de tu trabajo(SL16)	,105	-,111	-,204	,698
Tu estado de salud(SL24)	-,045	,144	,237	,674
El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial(SL18)	,179	,081	-,212	,659
Calidad de tus sermones(SL25)	-,098	,381	,235	,657
Puntual que eres con tus compromisos pastorales(SL1)	,141	,026	-,302	,402

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 16 iteraciones.

## Desempeño laboral

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,884
Prueba de esfericidad de Bartlett	$\chi^2$ -cuadrado aproximado	2560,335
	gl	325
	Sig.	,000

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
Estableces objetivos alcanzables(DE1)	1,000	,485
Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia(DE2)	1,000	,567
Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla(DE3)	1,000	,626
Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia(DE4)	1,000	,636
Tienes un plan de trabajo a largo plazo(DE5)	1,000	,689
Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente(DE6)	1,000	,828
Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia(DE7)	1,000	,775
Usas tu autoridad de acuerdo al manual de iglesia(DE8)	1,000	,465
Eres respetuoso de las líneas de mando de la iglesia(DE9)	1,000	,503
Tienes un programa de capacitación para los líderes(DE10)	1,000	,526
Sabes delegar responsabilidades(DE11)	1,000	,633
Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas(DE12)	1,000	,525
Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia(DE13)	1,000	,742
Eres comprensivo cuando otros cometen errores(DE14)	1,000	,712
Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo(DE15)	1,000	,501
Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu trabajo(DE16)	1,000	,603
Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral(DE17)	1,000	,530
Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas(DE18)	1,000	,161
Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias(DE19)	1,000	,833
Actúas de acuerdo a principios cristianos(DE20)	1,000	,801
Tomas medidas correctivas a tiempo(DE21)	1,000	,707
Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia(DE22)	1,000	,707

Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia(DE23)	1,000	,845
Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado(DE24)	1,000	,764
Tu predicación es bíblica(DE25)	1,000	,672
Eres justo en tu evaluaciones de disciplina eclesiástica(DE26)	1,000	,698

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	11,494	44,206	44,206	11,494	44,206	44,206	5,581	21,464	21,464
2	2,044	7,861	52,066	2,044	7,861	52,066	3,991	15,349	36,813
3	1,624	6,246	58,312	1,624	6,246	58,312	3,878	14,914	51,727
4	1,371	5,273	63,586	1,371	5,273	63,586	3,083	11,858	63,586
5	1,222	4,699	68,284						
6	1,052	4,048	72,332						
7	,935	3,596	75,928						
8	,773	2,972	78,900						
9	,730	2,807	81,707						
10	,588	2,262	83,969						
11	,507	1,948	85,917						
12	,488	1,878	87,794						
13	,476	1,830	89,624						
14	,371	1,428	91,052						
15	,314	1,208	92,259						
16	,284	1,092	93,351						
17	,263	1,013	94,364						
18	,261	1,003	95,368						
19	,234	,900	96,268						
20	,186	,715	96,982						
21	,173	,667	97,650						
22	,164	,631	98,280						
23	,136	,524	98,805						
24	,127	,488	99,293						
25	,104	,400	99,692						
26	,080	,308	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

## **APÉNDICE C**

### **TABLAS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

#### Estadísticos de fiabilidad ambiente social

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	17

#### Estadísticos de fiabilidad ambiente laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	19

#### Estadísticos de fiabilidad ambiente familiar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	24

#### Estadísticos de fiabilidad ambiente económico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	20

#### Estadísticos de fiabilidad satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	27

#### Estadísticos de fiabilidad desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	26

## **APÉNDICE D**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES**

## Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Antigüedad	Son los años de labor que posee el empleado en la organización.	Se determinó la (H) antigüedad de los pastores de la UC, por medio de grupos de tiempo de labor por la respuesta obtenida bajo el ítem:  <input type="checkbox"/> 0-10 <input type="checkbox"/> 11-20 <input type="checkbox"/> 21-30 <input type="checkbox"/> 31- en adelante	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1: 0-10 2: 11-20 3: 21-30 4: 30- en adelante La escala de medición es nominal.
Variable Asociación	Definición conceptual Es la asociación en la cual trabaja el empleado dentro de la organización.	Definición instrumental Se determinó la (I) asociación, por medio de la respuesta obtenida bajo el ítem:  <input type="checkbox"/> Este <input type="checkbox"/> Centro <input type="checkbox"/> Oeste <input type="checkbox"/> Misión	Definición operacional Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1: Este 2: Centro 3: Oeste 4: 30 Misión La escala de medición es nominal.
Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Categoría pastoral	Esta variable estudia si el empleado es un pastor o un aspirante a pastor.	La variable (J) categoría pastoral se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: (J). Categoría pastoral  <input type="checkbox"/> Pastor <input type="checkbox"/> Aspirante	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Pastor 2. Aspirante La escala de medición es nominal.
Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel educacional	Grado de estudio que tiene el empleado	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: (K). Nivel académico  <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías:  1. Licenciatura 2. Maestría  La escala de medición es nominal.

¿Cómo percibes tu ambiente social con relación a...?

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Ambiente social	Situación social en la cual se desarrolla la vida laboral del trabajador en relación con las personas que le rodean en su hogar, vecindario, su iglesia e incluye además el ambiente social del país en el cual labora y que lo afecta también.	<p>Se determinó la autopercepción del (A) ambiente social percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 17 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pésimo(a)</li> <li>2. Muy malo(a)</li> <li>3. Malo (a)</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno(a)</li> <li>6. Muy bueno</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>¿Cómo percibes tú ambiente social con relación a...?</p> <p>Relaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El trato entre vecinos.</li> <li>2. El trato entre los miembros de tu familia.</li> <li>3. La calidad moral de las personas de tu barrio.</li> <li>4. La aceptación pastoral por la comunidad donde trabaja.</li> <li>5. La actitud asumida por las autoridades con los pastores.</li> <li>6. La actitud de los miembros de iglesia con los pastores.</li> <li>7. El trato que recibes de tus colegas.</li> </ol> <p>Medio Ambiente</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>8. La seguridad de la ciudad donde vives.</li> <li>9. La posibilidad que da el estado de desarrollo a tus hijos.</li> <li>10. La limpieza de las calles de tu barrio.</li> <li>11. La iluminación de las calles del vecindario.</li> <li>12. El vocabulario que se emplea en el vecindario.</li> <li>13. Las actividades recreativas en tu vecindario.</li> </ol> <p>Civilidad. (sensibilidad)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>14. La atención ofrecida a los niños.</li> <li>15. El cuidado ofrecido a los ancianos.</li> <li>16. El respeto hacia las mujeres.</li> <li>17. Las oportunidades ofrecidas a los discapacitados.</li> </ol>	<p>Para medir el nivel del desempeño social se obtuvo la media de los 17 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p>



Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Ambiente laboral	Es el medio en el cual despliega su vida laboral el empleado y del cual forman parte la relación con sus compañeros, superiores y las condiciones laborales de su puesto.	<p>Se determinó la autopercepción del (B) ambiente laboral percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 19 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pésimo(a)</li> <li>2. Muy malo(a)</li> <li>3. Malo (a)</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno(a)</li> <li>6. Muy bueno</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>¿Cómo es el ambiente laboral con relación a...?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La moralidad del personal institucional.</li> <li>2. La vida espiritual del personal institucional.</li> <li>3. La observancia de las normas de conducta organizacionales.</li> <li>4. El procedimiento de selección de personal.</li> <li>5. El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.</li> <li>6. La posibilidad de los pastores de desempeñar una función de mayor responsabilidad.</li> <li>7. La calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores.</li> <li>8. El grado de motivación de los pastores para realizar sus tareas.</li> <li>9. El reconocimiento del trabajo pastoral por los directivos.</li> <li>10. La comunicación entre directivos y pastores.</li> <li>11. La calidad de las relaciones interpersonales entre pastores.</li> <li>12. El grado de compromiso de los pastores con la misión de la iglesia.</li> <li>13. La tecnología utilizada en el trabajo pastoral.</li> <li>14. El plan de capacitación profesional para los pastores.</li> <li>15. El estilo de vida de los pastores.</li> <li>16. La aceptación directiva de buenas ideas novedosas.</li> <li>17. El establecimiento de objetivos laborales alcanzables.</li> <li>18. La actitud de los directivos para solucionar problemas laborales.</li> </ol>	<p>Para medir el nivel del desempeño laboral se obtuvo la media de los 19 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p>

		19. La actitud de trabajo en equipo en la organización.	
--	--	---	--

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Ambiente Familiar	Es el entorno en el cual se desarrolla la vida privada del trabajador, alrededor de sus allegados y que tiene una influencia muy alta en el bienestar o no del empleado	<p>Se determinó la autopercepción del (C) ambiente familiar percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 24 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pésimo(a)</li> <li>2. Muy malo(a)</li> <li>3. Malo (a)</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno(a)</li> <li>6. Muy bueno (a)</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>¿Cómo es tu ambiente familiar con relación a...?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La convivencia entre los miembros de la familia.</li> <li>2. El trato entre los miembros de la familia.</li> <li>3. El apoyo entre los miembros de la familia.</li> <li>4. La comunicación entre los miembros de la familia.</li> <li>5. El apoyo que te da tu familia para realizar tu trabajo.</li> <li>6. Las condiciones higiénicas de tu vivienda.</li> <li>7. La calidad de los alimentos que se consumen.</li> <li>8. La calidad constructiva de tu vivienda.</li> <li>9. Los hábitos de limpieza de los miembros de la familia.</li> <li>10. El tamaño de tu casa.</li> <li>11. El confort de tu casa.</li> <li>12. El equipamiento para realizar las labores domésticas.</li> <li>13. La motivación para la participación en actividades misioneras de la iglesia.</li> <li>14. La celebración de los cultos familiares.</li> <li>15. La motivación para la devoción personal.</li> <li>16. La motivación para asistir a la iglesia.</li> <li>17. La motivación para la dadivosidad personal.</li> <li>18. La motivación para la fidelidad en los diezmos.</li> <li>19. El apoyo para la superación académica.</li> <li>20. La promoción de la buena lectura.</li> </ol>	<p>Para medir el nivel del desempeño familiar se obtuvo la media de los 24 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p> <p>NOTA: Adaptado de instrumento de la Univ. Montemorelos, en la tesis de Conny Soraya Cerna Vanegas.</p>

		<p>21. El desarrollo de la capacidad para solucionar problemas.</p> <p>22. La perseverancia en la realización de tareas difíciles.</p> <p>23. La tolerancia a la crítica constructiva de ideas.</p> <p>24. El desarrollo de la actitud de auto-aprendizaje.</p>	
--	--	---	--

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Ambiente económico	Son las condiciones económicas a las cuales se ve precisado a enfrentar el trabajador, pudiendo ser este favorable o no y que incluye tanto el salario y gratificaciones, además incluye las condiciones económicas del país en el cual vive y que lo afecta directamente	<p>Se determinó la autopercepción del (D) ambiente económico percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 20 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Péximo(a)</li> <li>2. Muy malo(a)</li> <li>3. Malo (a)</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno(a)</li> <li>6. Muy bueno</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>¿Cómo evalúas tu ambiente económico en relación a...?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La capacidad económica de tu Asociación.</li> <li>2. El pago a tiempo de los salarios.</li> <li>3. El presupuesto para arreglo de casas pastorales.</li> <li>4. La compensación del salario por el trabajo que realizas.</li> <li>5. El presupuesto para servicios médicos familiares.</li> <li>6. El presupuesto para ayuda de estudios de los hijos.</li> <li>7. El presupuesto para ayuda de estudios del pastor.</li> <li>8. La capacidad para tomar vacaciones con la familia.</li> <li>9. La capacidad para garantizar el vestuario familiar.</li> <li>10. La posibilidad de actividades recreativas con tu salario.</li> <li>11. La preocupación organizacional por las esposas de pastores.</li> <li>12. La capacidad de transportación para realizar tu trabajo.</li> <li>13. La capacidad de provisión de alimentos en el país.</li> <li>14. La calidad de los servicios públicos en el país.</li> </ol>	<p>Para medir el nivel del desempeño económico se obtuvo la media de los 20 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p>

		<p>15. La estabilidad económica del país.</p> <p>16. La posibilidad de mejorar el nivel de vida.</p> <p>17. La posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país.</p> <p>18. La posibilidad de disponer los medicamentos necesarios.</p> <p>19. La calidad de la educación para los hijos.</p> <p>20. El crecimiento económico del país.</p>	
--	--	---	--

Variable Satisfacción laboral	<p>Definición conceptual</p> <p>Conjunto de actitudes, pensamientos y sentimientos favorables que distinguen los empleados acerca de su trabajo y con los cuales responden al mismo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.</p>	<p>Definición instrumental</p> <p>Se determinó la autopercepción del (E) satisfacción laboral percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 28 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente insatisfecho(a)</li> <li>2. Muy insatisfecho(a)</li> <li>3. Algo insatisfecho (a)</li> <li>4. Indeciso</li> <li>5. Satisfecho</li> <li>6. Muy satisfecho</li> <li>7. Totalmente satisfecho</li> </ol> <p>¿Qué tan satisfecho te sientes con...?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lo puntual que eres con tus compromisos pastorales.</li> <li>2. El salario que recibes.</li> <li>3. El sistema de ayudas económicas adicionales al salario.</li> <li>4. La forma en que te llaman la atención.</li> <li>5. La cantidad de trabajo que tienes que realizar.</li> <li>6. La entrega de informes de trabajo.</li> <li>7. El trato que recibes de parte de tus compañeros.</li> <li>8. Las oportunidades de superación que te otorgan.</li> <li>9. El reconocimiento de la administración por tu trabajo.</li> <li>10. El trato que recibes de la administración.</li> <li>11. La supervisión que recibes.</li> <li>12. La libertad para hacer tu trabajo ministerial.</li> <li>13- El medio de transporte que usas para realizar tu trabajo.</li> <li>14. La justicia con que eres tratado.</li> <li>15. El apoyo que recibes de parte de la administración.</li> </ol>	<p>Definición operacional</p> <p>Para medir el nivel de satisfacción laboral se obtuvo la media de los 27 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p>
-------------------------------	---	---	--

		<p>16. Los comentarios que los miembros hacen de tu trabajo.</p> <p>17. El trato que recibes de parte de los miembros de iglesia.</p> <p>18. El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial.</p> <p>19- El tiempo que dedicas a tu familia.</p> <p>20. Las actividades sociales que se celebran en tu campo.</p> <p>21. La equidad con que te tratan los administradores.</p> <p>22- El tipo de jubilación que recibirás.</p> <p>23. El interés de la administración a tus necesidades personales.</p> <p>24. Tu estado de salud.</p> <p>25. La calidad de tus sermones.</p> <p>26. El tiempo que tienes para preparar sermones.</p> <p>27. Tu estilo de vida.</p>	
--	--	---	--

Variable Desempeño	<p><b>Definición conceptual</b></p> <p>Destrezas y conocimientos que impulsan la ocupación del trabajador para el logro de las metas de la organización empleadora.</p>	<p><b>Definición instrumental</b></p> <p>Se determinó la autopercepción del (F) desempeño percibida por los pastores de la UC por medio de los siguientes 26 ítems, bajo la escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. Muy en desacuerdo</li> <li>3. Algo en desacuerdo</li> <li>4. Indeciso</li> <li>5. Algo de acuerdo</li> <li>6. Muy de acuerdo</li> <li>7. Totalmente de acuerdo</li> </ol> <p>Como pastor, ¿Qué tan de acuerdo estas con...?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estableces objetivos alcanzables.</li> <li>2. Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia.</li> <li>3. Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla.</li> <li>4. Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia.</li> <li>5. Tienes un plan de trabajo a largo plazo.</li> <li>6. Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente.</li> <li>7. Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia.</li> <li>8. Usas tu autoridad de acuerdo con el manual de la iglesia.</li> <li>9. Eres respetuoso de las líneas de mando</li> </ol>	<p><b>Definición operacional</b></p> <p>Para medir el nivel de desempeño se obtuvo la media de los 26 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica de intervalo.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición del instrumento.</p>
-----------------------	---	--	--

- de la iglesia.
10. Tienes un programa de capacitación para los líderes.
  11. Sabes delegar responsabilidades.
  12. Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas.
  13. Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia.
  14. Eres comprensivo cuando otros cometen errores.
  15. Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo.
  16. Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu puesto.
  17. Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral.
  18. Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas.
  19. Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias.
  20. Actúas de acuerdo a principios cristianos.
  21. Tomas medidas correctivas a tiempo.
  22. Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia.
  23. Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia.
  24. Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado.
  25. Tu predicación es bíblica.
  26. Eres justo en tus evaluaciones de disciplina eclesiástica.

## **APÉNDICE E**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS**

## Operacionalización de las hipótesis nulas

Hipótesis	Variabes	Nivel de medición	Prueba estadística
El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social, del ambiente laboral, del ambiente familiar y del ambiente económico son predictores en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral y del nivel de desempeño de los pastores adventistas de la UC no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	<p>Exógenas</p> <p>A. Ambiente social B. Ambiente familiar C. Ambiente laboral D. Ambiente económico</p> <p>Endógenas</p> <p>E. Satisfacción laboral. F. Desempeño</p>	<p>A. Métrica B. Métrica C. Métrica D. Métrica</p> <p>E. Métrica F. Métrica</p>	<p>Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. Los criterios de ajuste utilizados fueron los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. GFI, igual o mayor que .90</li> <li>2. CFI, , igual o mayor que .90</li> <li>3. RMSEA, igual o menor que .08</li> <li>4. <math>\chi^2</math> /gl, menor que 3.</li> <li>5. <math>p</math> de <math>\chi^2</math> mayor a .05.</li> </ol>
El modelo empírico en el cual la percepción del ambiente social y del ambiente económico son predictores en primer nivel del ambiente laboral y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción de la satisfacción laboral y a su vez el ambiente social es predictor de primer nivel del ambiente familiar y este es predictor de segundo nivel de la autopercepción del desempeño laboral de los pastores adventistas de la UC no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico.	<p>Exógenas</p> <p>A. Ambiente social B. Ambiente familiar C. Ambiente laboral D. Ambiente económico</p> <p>Endógenas</p> <p>C. Satisfacción laboral. D. Desempeño laboral.</p>	<p>A. Métrica B. Métrica C. Métrica D. Métrica</p> <p>C. Métrica D. Métrica</p>	<p>Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales. Los criterios de ajuste utilizados fueron los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. GFI, igual o mayor que .90</li> <li>2. CFI, , igual o mayor que .90</li> <li>3. RMSEA, igual o menor que .08</li> <li>4. <math>\chi^2</math> /gl, menor que 3.</li> <li>5. <math>p</math> de <math>\chi^2</math> mayor a .05.</li> </ol>



### Hipótesis nulas complementarias variables exógenas

<p>Ho<sub>1</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente social que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional.</p>	<p>Independiente H. Antigüedad I. Asociación J. Categoría pastoral K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente A. Ambiente social</p>	<p>H. Nominal I. Nominal J. Nominal K. Ordinal</p> <p>A. métrica</p>	<p>Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math>.</p>
<p>Ho<sub>2</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente laboral que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional</p>	<p>Independiente H. Antigüedad I. Asociación J. Categoría pastoral K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente B. Ambiente laboral</p>	<p>H. Nominal I. Nominal J. Nominal K. Ordinal</p> <p>B. métrica</p>	<p>Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math></p>
<p>Ho<sub>3</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente familiar que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional</p>	<p>. Independiente H. Antigüedad I. Asociación J. Categoría pastoral K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente C. Ambiente Familiar</p>	<p>H. Nominal I. Nominal J. Nominal K. Ordinal</p> <p>C. métrica</p>	<p>Para validad el modelo Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math>.</p>
<p>Ho<sub>4</sub>: No existe una diferencia significativa en la percepción del ambiente económico que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabajan, la categoría pastoral y el nivel educacional</p>	<p>Independiente H. Antigüedad I. Asociación J. Categoría pastoral K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente D. Ambiente Económico.</p>	<p>H. Nominal I. Nominal J. Nominal K. Ordinal</p> <p>D. métrica</p>	<p>Para validad el modelo Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math>.</p>

### Hipótesis nulas complementarias variables endógenas

<p>Ho<sub>5</sub>: No existe una diferencia significativa en la autopercepción de la satisfacción laboral que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabaja, la categoría pastoral y el nivel educacional.</p>	<p>Independiente  H. Antigüedad  I. Asociación  J. Categoría pastoral  K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente  E. Satisfacción laboral</p>	<p>H. Nominal  I. Nominal  J. Nominal  K. Nominal</p> <p>E. métrica</p>	<p>Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math>.</p>
<p>Ho<sub>6</sub>: No existe una diferencia significativa en la autopercepción del desempeño que tienen los pastores adventistas de la UC según la antigüedad, la asociación donde trabaja, la categoría pastoral y el nivel educacional.</p>	<p>Independiente  H. Antigüedad  I. Asociación  J. Categoría pastoral  K. Nivel educacional</p> <p>Dependiente  F. Desempeño</p>	<p>H. Nominal  I. Nominal  J. Nominal  K. Nominal</p> <p>F. Métrica</p>	<p>Para la prueba de la hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de Ho para valores de significación <math>p \leq .05</math></p>

## **APÉNDICE F**

### **DATOS ESTADÍSTICOS DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS**

## Antigüedad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0 a 10	95	70,9	70,9	70,9
	11 a 20	30	22,4	22,4	93,3
	21 a 30	6	4,5	4,5	97,8
	31 o más	3	2,2	2,2	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

## Categoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	61	45,5	45,5	45,5
	2	73	54,5	54,5	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

## Nivel educacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1	81	60,4	60,4	60,4
	2	53	39,6	39,6	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

## Asociación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Este	30	22,4	22,4	22,4
	Centro	15	11,2	11,2	33,6
	Oeste	68	50,7	50,7	84,3
	Misión	21	15,7	15,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

## **APÉNDICE G**

### **PARÁMETROS DE MEDIDA DE LOS SEIS CONSTRUCTOS**

## Ambiente social

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AS1 <--- AS	1.000				
AS2 <--- AS	.613	.268	2.292	.022	
AS3 <--- AS	1.377	.447	3.080	.002	
AS4 <--- AS	1.108	.370	2.994	.003	
AS5 <--- AS	1.126	.352	3.200	.001	
AS6 <--- AS	1.026	.420	2.445	.014	
AS7 <--- AS	1.170	.438	2.669	.008	
AS8 <--- AS	1.473	.580	2.540	.011	
AS9 <--- AS	1.417	.455	3.115	.002	
AS10 <--- AS	1.812	.675	2.685	.007	
AS11 <--- AS	1.433	.557	2.574	.010	
AS12 <--- AS	1.831	.662	2.766	.006	
AS13 <--- AS	1.161	.479	2.422	.015	
AS14 <--- AS	2.803	.934	3.000	.003	
AS15 <--- AS	2.982	1.000	2.981	.003	
AS16 <--- AS	2.536	.843	3.010	.003	
AS17 <--- AS	2.645	.884	2.992	.003	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
AS1 <--- AS	.282
AS2 <--- AS	.248
AS3 <--- AS	.441
AS4 <--- AS	.275
AS5 <--- AS	.281
AS6 <--- AS	.336
AS7 <--- AS	.426
AS8 <--- AS	.414
AS9 <--- AS	.416
AS10 <--- AS	.445
AS11 <--- AS	.406
AS12 <--- AS	.492
AS13 <--- AS	.327
AS14 <--- AS	.766
AS15 <--- AS	.897
AS16 <--- AS	.808
AS17 <--- AS	.765

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e1	<-->	e2	.238	.082	2.886	.004	
e1	<-->	e3	.347	.079	4.390	***	
e1	<-->	e4	.819	.149	5.481	***	
e1	<-->	e5	.891	.151	5.912	***	
e1	<-->	e9	.442	.115	3.847	***	
e1	<-->	e12	.116	.097	1.192	.233	
e1	<-->	e15	-.123	.059	-2.089	.037	
e2	<-->	e3	.294	.071	4.121	***	
e2	<-->	e4	.250	.094	2.657	.008	
e2	<-->	e5	.203	.092	2.212	.027	
e2	<-->	e6	.221	.073	3.014	.003	
e2	<-->	e7	.171	.064	2.656	.008	
e2	<-->	e8	.106	.074	1.441	.150	
e2	<-->	e9	.147	.073	2.011	.044	
e2	<-->	e14	-.110	.064	-1.732	.083	
e2	<-->	e15	-.100	.053	-1.878	.060	
e3	<-->	e6	.168	.074	2.259	.024	
e3	<-->	e7	.158	.066	2.409	.016	
e3	<-->	e8	.377	.098	3.829	***	
e3	<-->	e12	.239	.087	2.750	.006	
e3	<-->	e15	-.075	.048	-1.543	.123	
e4	<-->	e5	1.500	.202	7.418	***	
e4	<-->	e9	.387	.132	2.939	.003	
e4	<-->	e11	.244	.083	2.923	.003	
e4	<-->	e12	-.023	.112	-.204	.838	
e4	<-->	e14	-.311	.100	-3.117	.002	
e4	<-->	e15	-.319	.091	-3.529	***	
e5	<-->	e9	.607	.137	4.423	***	
e5	<-->	e10	.179	.075	2.378	.017	
e5	<-->	e11	.292	.089	3.278	.001	
e5	<-->	e12	.058	.110	.530	.596	
e5	<-->	e13	.035	.066	.531	.595	
e5	<-->	e14	-.274	.095	-2.890	.004	
e5	<-->	e15	-.331	.088	-3.760	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e6	<-->	e7	.535	.090	5.968	***	
e6	<-->	e11	-.117	.057	-2.047	.041	
e8	<-->	e10	.377	.124	3.034	.002	
e8	<-->	e11	.348	.106	3.294	***	
e8	<-->	e12	.366	.126	2.895	.004	
e8	<-->	e15	-.098	.069	-1.404	.160	
e8	<-->	e16	-.170	.081	-2.100	.036	
e8	<-->	e17	-.172	.090	-1.913	.056	
e9	<-->	e10	.275	.103	2.681	.007	
e9	<-->	e11	.194	.088	2.204	.028	
e9	<-->	e14	-.129	.088	-1.472	.141	
e9	<-->	e15	-.232	.075	-3.095	.002	
e10	<-->	e11	.918	.145	6.312	***	
e10	<-->	e12	.708	.147	4.828	***	
e10	<-->	e14	.035	.076	.458	.647	
e10	<-->	e16	-.062	.059	-1.041	.298	
e11	<-->	e12	.541	.123	4.383	***	
e11	<-->	e13	.312	.090	3.479	***	
e11	<-->	e14	.028	.084	.334	.738	
e11	<-->	e15	-.004	.062	-.069	.945	
e12	<-->	e15	-.148	.073	-2.032	.042	
e12	<-->	e16	-.204	.086	-2.371	.018	
e12	<-->	e17	-.239	.092	-2.599	.009	
e14	<-->	e15	.234	.100	2.340	.019	
e16	<-->	e17	.171	.081	2.103	.035	
e4	<-->	e6	-.365	.102	-3.564	***	
e4	<-->	e7	-.227	.086	-2.624	.009	
e5	<-->	e6	-.153	.091	-1.679	.093	
e5	<-->	e7	-.296	.081	-3.639	***	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
e1	<-->	e2	.236
e1	<-->	e3	.294
e1	<-->	e4	.501
e1	<-->	e5	.551
e1	<-->	e9	.339
e1	<-->	e12	.085
e1	<-->	e15	-.199



			Estimate
e2	<-->	e3	.355
e2	<-->	e4	.218
e2	<-->	e5	.179
e2	<-->	e6	.260
e2	<-->	e7	.233
e2	<-->	e8	.111
e2	<-->	e9	.160
e2	<-->	e14	-.159
e2	<-->	e15	-.231
e3	<-->	e6	.169
e3	<-->	e7	.184
e3	<-->	e8	.337
e3	<-->	e12	.214
e3	<-->	e15	-.147
e4	<-->	e5	.815
e4	<-->	e9	.261
e4	<-->	e11	.158
e4	<-->	e12	-.015
e4	<-->	e14	-.277
e4	<-->	e15	-.454
e5	<-->	e9	.414
e5	<-->	e10	.104
e5	<-->	e11	.190
e5	<-->	e12	.038
e5	<-->	e13	.022
e5	<-->	e14	-.246
e5	<-->	e15	-.475
e6	<-->	e7	.607
e6	<-->	e11	-.102
e8	<-->	e10	.259
e8	<-->	e11	.270
e8	<-->	e12	.282
e8	<-->	e15	-.166
e8	<-->	e16	-.229
e8	<-->	e17	-.194
e9	<-->	e10	.198
e9	<-->	e11	.157
e9	<-->	e14	-.144
e9	<-->	e15	-.413
e10	<-->	e11	.631
e10	<-->	e12	.484

			Estimate
e10	<-->	e14	.033
e10	<-->	e16	-.074
e11	<-->	e12	.418
e11	<-->	e13	.233
e11	<-->	e14	.030
e11	<-->	e15	-.007
e12	<-->	e15	-.251
e12	<-->	e16	-.275
e12	<-->	e17	-.268
e14	<-->	e15	.548
e16	<-->	e17	.336
e4	<-->	e6	-.265
e4	<-->	e7	-.191
e5	<-->	e6	-.112
e5	<-->	e7	-.251

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AS	.123	.081	1.525	.127	
e1	1.434	.172	8.355	***	
e2	.708	.087	8.169	***	
e3	.967	.120	8.083	***	
e4	1.858	.226	8.239	***	
e5	1.822	.217	8.384	***	
e6	1.022	.125	8.176	***	
e7	.760	.095	8.045	***	
e8	1.292	.169	7.663	***	
e9	1.183	.152	7.808	***	
e10	1.644	.204	8.067	***	
e11	1.287	.156	8.260	***	
e12	1.299	.179	7.241	***	
e13	1.394	.172	8.102	***	
e14	.682	.126	5.425	***	
e15	.266	.100	2.660	.008	
e16	.423	.084	5.060	***	
e17	.611	.104	5.881	***	

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)  
 Variances: (Group number 1 - Default model)  
 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)  
 Minimization History (Default model)  
 Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	97	46.299	56	.819	.827
Saturated model	153	.000	0		
Independence model	17	1305.429	136	.000	9.599

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.087	.962	.896	.352
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.476	.368	.289	.327

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.965	.914	1.008	1.020	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	.412	.397	.412
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	8.939
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1169.429	1057.385	1288.908

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.348	.000	.000	.067
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	9.815	8.793	7.950	9.691

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.035	.990
Independence model	.254	.242	.267	.000

AIC

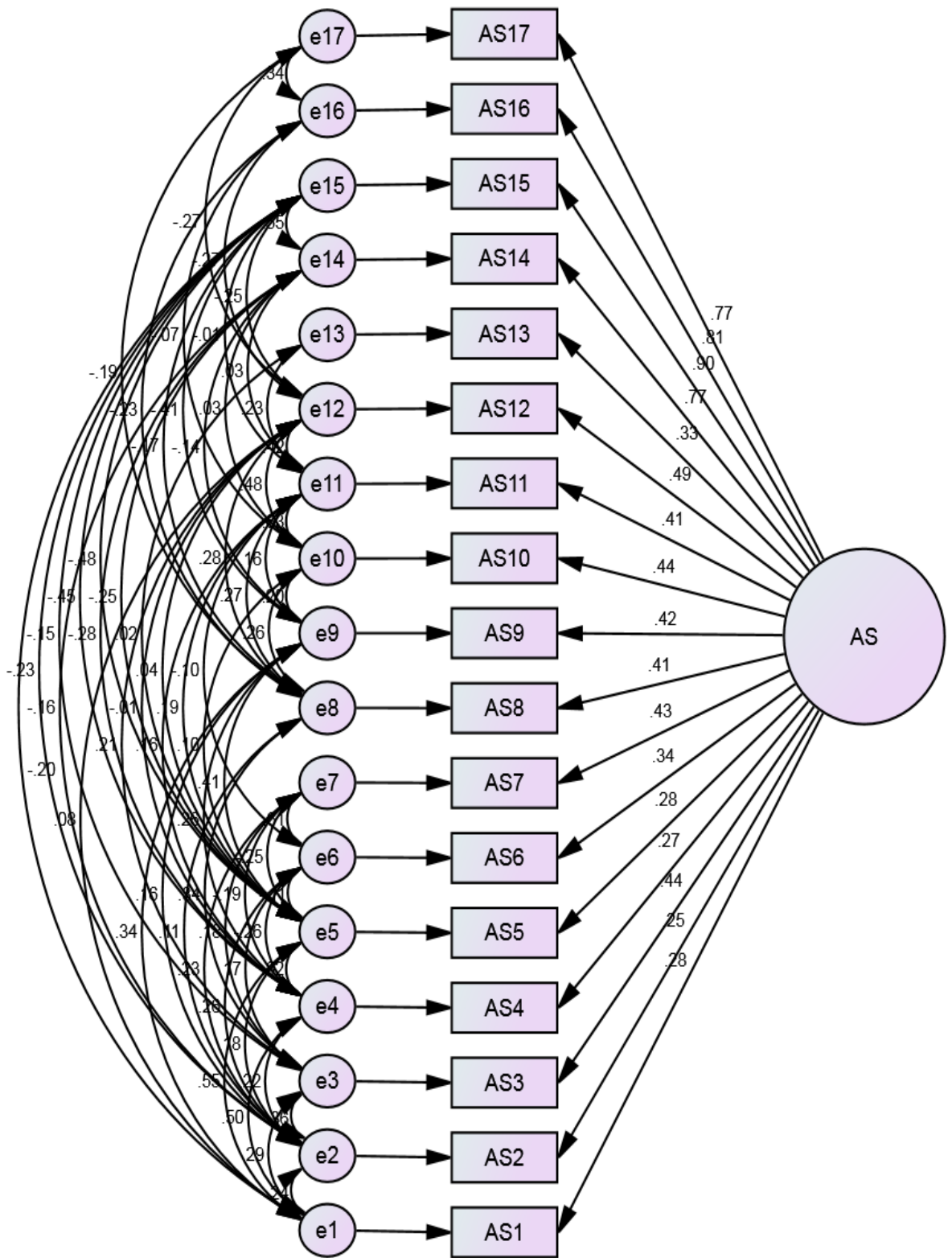
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	240.299	270.664	521.389	618.389
Saturated model	306.000	353.896	749.369	902.369
Independence model	1339.429	1344.750	1388.692	1405.692

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.807	1.880	1.947	2.035
Saturated model	2.301	2.301	2.301	2.661
Independence model	10.071	9.228	10.969	10.111

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	214	240
Independence model	17	19



NFI=.965 CFI=1.000 GFI=.962 RMSEA=.000 CHI\GL=.827 P=.819

## Ambiente laboral

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AL3	<---	AL	1.000				
AL4	<---	AL	2.795	1.262	2.214	.027	
AL5	<---	AL	5.040	2.612	1.930	.054	
AL6	<---	AL	6.169	3.313	1.862	.063	
AL7	<---	AL	5.654	2.978	1.898	.058	
AL8	<---	AL	3.595	1.889	1.903	.057	
AL9	<---	AL	4.810	2.504	1.921	.055	
AL10	<---	AL	4.623	2.443	1.892	.058	
AL11	<---	AL	2.616	1.292	2.025	.043	
AL12	<---	AL	2.126	1.137	1.870	.061	
AL13	<---	AL	4.742	2.767	1.714	.087	
AL14	<---	AL	5.286	2.999	1.763	.078	
AL15	<---	AL	5.781	3.275	1.765	.078	
AL16	<---	AL	5.476	3.020	1.814	.070	
AL17	<---	AL	5.771	3.161	1.826	.068	
AL18	<---	AL	4.993	2.687	1.859	.063	
AL19	<---	AL	4.368	2.292	1.906	.057	
AL2	<---	AL	.543	.366	1.485	.138	
AL1	<---	AL	.630	.374	1.683	.092	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
AL3	<---	AL	.172
AL4	<---	AL	.449
AL5	<---	AL	.736
AL6	<---	AL	.821
AL7	<---	AL	.863
AL8	<---	AL	.596
AL9	<---	AL	.793

			Estimate
AL10	<---	AL	.815
AL11	<---	AL	.426
AL12	<---	AL	.358
AL13	<---	AL	.587
AL14	<---	AL	.694
AL15	<---	AL	.728
AL16	<---	AL	.773
AL17	<---	AL	.813
AL18	<---	AL	.779
AL19	<---	AL	.771
AL2	<---	AL	.103
AL1	<---	AL	.125

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e20 <-->	e21		.661	.102	6.453	***	
e20 <-->	e22		.264	.071	3.738	***	
e20 <-->	e25		.212	.072	2.937	.003	
e20 <-->	e26		.200	.053	3.776	***	
e20 <-->	e27		.109	.044	2.450	.014	
e20 <-->	e28		.459	.091	5.053	***	
e20 <-->	e29		.264	.084	3.161	.002	
e20 <-->	e30		-.390	.108	-3.597	***	
e20 <-->	e31		-.304	.091	-3.352	***	
e20 <-->	e32		-.336	.095	-3.542	***	
e20 <-->	e33		-.141	.078	-1.806	.071	
e20 <-->	e34		-.115	.077	-1.495	.135	
e20 <-->	e36		.143	.053	2.711	.007	
e20 <-->	e19		.683	.096	7.082	***	
e20 <-->	e18		.594	.091	6.510	***	
e21 <-->	e22		.233	.072	3.227	.001	
e21 <-->	e28		.200	.082	2.423	.015	
e21 <-->	e29		.227	.079	2.870	.004	
e21 <-->	e30		-.267	.104	-2.569	.010	
e21 <-->	e31		-.243	.087	-2.775	.006	
e21 <-->	e32		-.434	.095	-4.588	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e21 <-->	e33	-.279	.079	-3.535	***	
e21 <-->	e34	-.340	.077	-4.398	***	
e21 <-->	e36	.046	.052	.891	.373	
e21 <-->	e19	.440	.086	5.116	***	
e21 <-->	e18	.407	.085	4.780	***	
e22 <-->	e23	.154	.063	2.424	.015	
e22 <-->	e24	.107	.054	1.969	.049	
e22 <-->	e30	-.135	.076	-1.783	.075	
e22 <-->	e34	-.028	.048	-.590	.555	
e22 <-->	e35	-.095	.046	-2.060	.039	
e22 <-->	e18	.195	.061	3.185	.001	
e22 <-->	e19	.134	.059	2.260	.024	
e23 <-->	e25	-.219	.063	-3.480	***	
e23 <-->	e28	-.251	.069	-3.609	***	
e23 <-->	e29	-.312	.073	-4.298	***	
e23 <-->	e30	.081	.086	.948	.343	
e23 <-->	e31	.196	.077	2.550	.011	
e23 <-->	e32	.119	.070	1.699	.089	
e23 <-->	e36	-.090	.040	-2.218	.027	
e23 <-->	e24	.053	.051	1.053	.292	
e23 <-->	e19	-.110	.040	-2.751	.006	
e24 <-->	e36	-.102	.034	-3.031	.002	
e25 <-->	e26	.154	.061	2.524	.012	
e25 <-->	e27	.069	.049	1.427	.154	
e25 <-->	e28	.218	.072	3.032	.002	
e25 <-->	e29	.370	.082	4.529	***	
e25 <-->	e30	-.237	.090	-2.632	.008	
e25 <-->	e31	-.338	.084	-4.030	***	
e25 <-->	e32	-.295	.078	-3.777	***	
e25 <-->	e33	-.111	.056	-1.974	.048	
e25 <-->	e19	.298	.069	4.353	***	
e25 <-->	e18	.163	.065	2.509	.012	
e26 <-->	e27	.137	.044	3.120	.002	
e26 <-->	e29	.066	.050	1.311	.190	
e26 <-->	e30	-.269	.076	-3.545	***	
e26 <-->	e31	-.209	.063	-3.301	***	
e26 <-->	e32	-.209	.060	-3.462	***	
e26 <-->	e34	-.056	.038	-1.461	.144	
e26 <-->	e18	.082	.048	1.728	.084	



		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e26 <-->	e19	.135	.047	2.856	.004	
e27 <-->	e28	.028	.045	.617	.537	
e27 <-->	e30	-.107	.066	-1.621	.105	
e27 <-->	e31	-.138	.058	-2.377	.017	
e27 <-->	e32	-.085	.054	-1.553	.120	
e27 <-->	e18	.065	.032	2.001	.045	
e28 <-->	e29	.532	.097	5.499	***	
e28 <-->	e30	-.330	.096	-3.420	***	
e28 <-->	e31	-.341	.092	-3.697	***	
e28 <-->	e32	-.251	.090	-2.779	.005	
e28 <-->	e33	-.217	.074	-2.953	.003	
e28 <-->	e34	-.162	.071	-2.274	.023	
e28 <-->	e35	.114	.062	1.850	.064	
e28 <-->	e36	.228	.068	3.338	***	
e28 <-->	e18	.299	.076	3.906	***	
e28 <-->	e19	.388	.082	4.757	***	
e29 <-->	e31	-.212	.083	-2.544	.011	
e29 <-->	e32	-.181	.081	-2.243	.025	
e29 <-->	e33	-.159	.072	-2.199	.028	
e29 <-->	e34	-.139	.065	-2.145	.032	
e29 <-->	e36	.131	.051	2.544	.011	
e29 <-->	e18	.201	.073	2.750	.006	
e29 <-->	e19	.352	.080	4.378	***	
e30 <-->	e31	.473	.119	3.959	***	
e30 <-->	e32	.480	.114	4.196	***	
e30 <-->	e34	.145	.079	1.835	.067	
e30 <-->	e19	-.403	.098	-4.113	***	
e30 <-->	e18	-.372	.097	-3.855	***	
e31 <-->	e32	.456	.106	4.285	***	
e31 <-->	e33	.136	.076	1.801	.072	
e31 <-->	e34	.093	.076	1.230	.219	
e31 <-->	e18	-.222	.078	-2.846	.004	
e31 <-->	e19	-.323	.085	-3.812	***	
e32 <-->	e33	.267	.080	3.335	***	
e32 <-->	e34	.197	.079	2.493	.013	
e32 <-->	e19	-.301	.084	-3.584	***	
e32 <-->	e18	-.276	.081	-3.386	***	
e33 <-->	e34	.272	.070	3.910	***	
e33 <-->	e19	-.187	.068	-2.758	.006	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e33 <-->	e18	-.177	.067	-2.628	.009	
e34 <-->	e18	-.170	.066	-2.553	.011	
e34 <-->	e19	-.187	.066	-2.836	.005	
e35 <-->	e36	.220	.051	4.287	***	
e36 <-->	e18	.118	.047	2.514	.012	
e36 <-->	e19	.154	.048	3.174	.002	
e19 <-->	e18	.712	.093	7.635	***	
e20 <-->	e24	.137	.046	3.006	.003	
e25 <-->	e35	-.101	.046	-2.207	.027	
e26 <-->	e35	.064	.037	1.731	.084	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
e20 <-->	e21	.615
e20 <-->	e22	.294
e20 <-->	e25	.226
e20 <-->	e26	.281
e20 <-->	e27	.172
e20 <-->	e28	.428
e20 <-->	e29	.246
e20 <-->	e30	-.309
e20 <-->	e31	-.287
e20 <-->	e32	-.319
e20 <-->	e33	-.162
e20 <-->	e34	-.144
e20 <-->	e36	.206
e20 <-->	e19	.677
e20 <-->	e18	.617
e21 <-->	e22	.267
e21 <-->	e28	.191
e21 <-->	e29	.218
e21 <-->	e30	-.218
e21 <-->	e31	-.235
e21 <-->	e32	-.424
e21 <-->	e33	-.329
e21 <-->	e34	-.438
e21 <-->	e36	.068
e21 <-->	e19	.448
e21 <-->	e18	.433

		Estimate
e22 <-->	e23	.229
e22 <-->	e24	.207
e22 <-->	e30	-.132
e22 <-->	e34	-.044
e22 <-->	e35	-.151
e22 <-->	e18	.249
e22 <-->	e19	.164
e23 <-->	e25	-.312
e23 <-->	e28	-.312
e23 <-->	e29	-.388
e23 <-->	e30	.086
e23 <-->	e31	.247
e23 <-->	e32	.151
e23 <-->	e36	-.172
e23 <-->	e24	.112
e23 <-->	e19	-.145
e24 <-->	e36	-.253
e25 <-->	e26	.254
e25 <-->	e27	.129
e25 <-->	e28	.240
e25 <-->	e29	.406
e25 <-->	e30	-.221
e25 <-->	e31	-.376
e25 <-->	e32	-.331
e25 <-->	e33	-.150
e25 <-->	e19	.348
e25 <-->	e18	.199
e26 <-->	e27	.333
e26 <-->	e29	.094
e26 <-->	e30	-.330
e26 <-->	e31	-.305
e26 <-->	e32	-.308
e26 <-->	e34	-.108
e26 <-->	e18	.132
e26 <-->	e19	.207
e27 <-->	e28	.045
e27 <-->	e30	-.147
e27 <-->	e31	-.226
e27 <-->	e32	-.140
e27 <-->	e18	.117

		Estimate
e28 <-->	e29	.511
e28 <-->	e30	-.269
e28 <-->	e31	-.332
e28 <-->	e32	-.246
e28 <-->	e33	-.257
e28 <-->	e34	-.209
e28 <-->	e35	.152
e28 <-->	e36	.337
e28 <-->	e18	.319
e28 <-->	e19	.396
e29 <-->	e31	-.205
e29 <-->	e32	-.177
e29 <-->	e33	-.188
e29 <-->	e34	-.179
e29 <-->	e36	.193
e29 <-->	e18	.215
e29 <-->	e19	.359
e30 <-->	e31	.390
e30 <-->	e32	.399
e30 <-->	e34	.158
e30 <-->	e19	-.349
e30 <-->	e18	-.338
e31 <-->	e32	.452
e31 <-->	e33	.163
e31 <-->	e34	.122
e31 <-->	e18	-.240
e31 <-->	e19	-.333
e32 <-->	e33	.322
e32 <-->	e34	.259
e32 <-->	e19	-.314
e32 <-->	e18	-.300
e33 <-->	e34	.432
e33 <-->	e19	-.236
e33 <-->	e18	-.234
e34 <-->	e18	-.243
e34 <-->	e19	-.257
e35 <-->	e36	.449
e36 <-->	e18	.193
e36 <-->	e19	.241
e19 <-->	e18	.808

		Estimate
e20 <-->	e24	.215
e25 <-->	e35	-.153
e26 <-->	e35	.127

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AL	.034	.036	.929	.353	
e20	1.103	.127	8.694	***	
e21	1.046	.129	8.107	***	
e22	.727	.097	7.477	***	
e23	.620	.091	6.792	***	
e24	.369	.056	6.581	***	
e25	.795	.101	7.893	***	
e26	.461	.065	7.073	***	
e27	.365	.052	7.024	***	
e28	1.041	.126	8.248	***	
e29	1.043	.126	8.264	***	
e30	1.443	.187	7.727	***	
e31	1.018	.138	7.396	***	
e32	1.000	.135	7.384	***	
e33	.685	.094	7.257	***	
e34	.577	.082	7.029	***	
e35	.546	.072	7.601	***	
e36	.441	.060	7.302	***	
e19	.922	<a href="#">.106</a>	8.679	***	
e18	.843	.100	8.445	***	
	M.I.	Par Change			
	M.I.	Par Change			
	M.I.	Par Change			

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	147	41.589	43	.533	.967
Saturated model	190	.000	0		
Independence model	19	2196.522	171	.000	12.845
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	.064	.969	.865	.219	
Saturated model	.000	1.000			
Independence model	.662	.210	.122	.189	
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.981	.925	1.001	1.003	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	.251	.247	.251		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	1.000	.000	.000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	.000	.000	17.699		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	2025.522	1878.015	2180.412		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	.313	.000	.000	.133	
Saturated model	.000	.000	.000	.000	
Independence model	16.515	15.229	14.120	16.394	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	.000	.000	.056	.916	
Independence model	.298	.287	.310	.000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	335.589	387.624	761.571	908.571	

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	380.000	447.257	930.590	1120.590
Independence model	2234.522	2241.248	2289.581	2308.581

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.523	2.534	2.667	2.914
Saturated model	2.857	2.857	2.857	3.363
Independence model	16.801	15.692	17.966	16.851

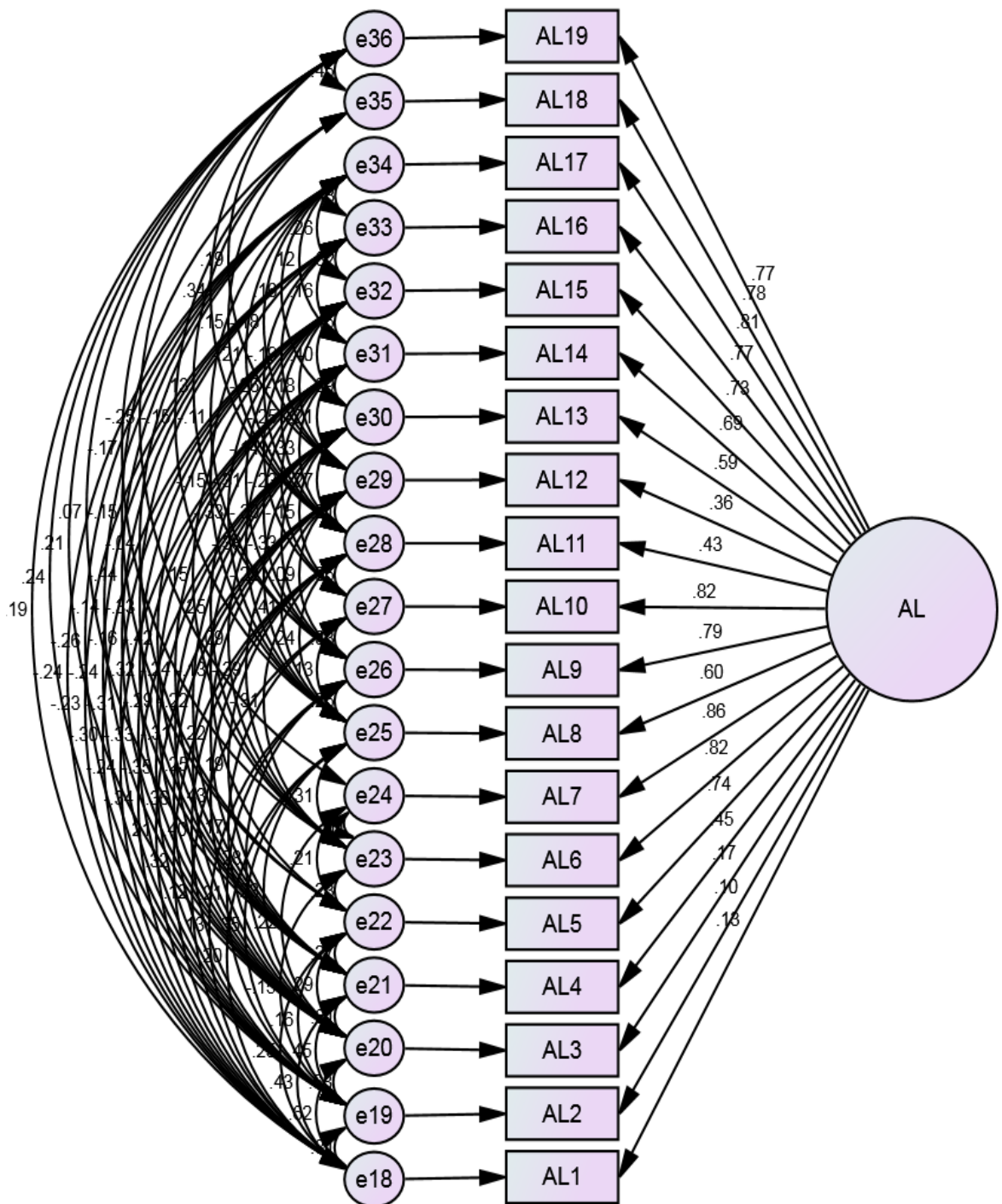
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	190	216
Independence model	13	14

Minimization: .080

Miscellaneous: 1.760

Bootstrap: .000

Total: 1.840



NFI=.981 CFI=1.000 GFI=.969 RMSEA=.000 CHI\GL=.967 P=.533



## Ambiente familiar

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AF1	<---	AF	1.000				
AF2	<---	AF	1.095	.089	12.315	***	
AF3	<---	AF	1.023	.106	9.649	***	
AF4	<---	AF	1.146	.138	8.276	***	
AF5	<---	AF	1.031	.140	7.391	***	
AF6	<---	AF	1.516	.298	5.085	***	
AF7	<---	AF	.240	.293	.818	.413	
AF8	<---	AF	-.025	.301	-.084	.933	
AF9	<---	AF	.971	.231	4.205	***	
AF10	<---	AF	.319	.311	1.026	.305	
AF11	<---	AF	-.088	.309	-.286	.775	
AF12	<---	AF	.296	.325	.911	.362	
AF13	<---	AF	1.526	.270	5.656	***	
AF14	<---	AF	1.461	.272	5.372	***	
AF15	<---	AF	1.382	.241	5.727	***	
AF16	<---	AF	1.415	.235	6.034	***	
AF17	<---	AF	1.485	.233	6.377	***	
AF18	<---	AF	1.371	.219	6.258	***	
AF19	<---	AF	1.525	.258	5.910	***	
AF20	<---	AF	1.723	.273	6.320	***	
AF21	<---	AF	1.696	.260	6.529	***	
AF22	<---	AF	1.612	.260	6.187	***	
AF23	<---	AF	1.514	.248	6.097	***	
AF24	<---	AF	1.670	.250	6.684	***	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
AF1	<---	AF	.535
AF2	<---	AF	.618
AF3	<---	AF	.560
AF4	<---	AF	.629
AF5	<---	AF	.606
AF6	<---	AF	.541

			Estimate
AF7	<---	AF	.072
AF8	<---	AF	-.007
AF9	<---	AF	.417
AF10	<---	AF	.091
AF11	<---	AF	-.025
AF12	<---	AF	.081
AF13	<---	AF	.634
AF14	<---	AF	.618
AF15	<---	AF	.705
AF16	<---	AF	.766
AF17	<---	AF	.796
AF18	<---	AF	.772
AF19	<---	AF	.678
AF20	<---	AF	.824
AF21	<---	AF	.795
AF22	<---	AF	.820
AF23	<---	AF	.821
AF24	<---	AF	.891

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e37 <-->	e38		.385	.054	7.142	***	
e37 <-->	e39		.367	.053	6.859	***	
e37 <-->	e40		.267	.048	5.513	***	
e37 <-->	e41		.217	.046	4.697	***	
e37 <-->	e50		-.047	.029	-1.617	.106	
e37 <-->	e51		-.050	.028	-1.800	.072	
e37 <-->	e52		-.035	.022	-1.578	.115	
e37 <-->	e56		-.037	.024	-1.514	.130	
e37 <-->	e57		.015	.027	.563	.573	
e37 <-->	e58		-.054	.034	-1.603	.109	
e37 <-->	e59		-.064	.029	-2.179	.029	
e38 <-->	e40		.240	.043	5.537	***	
e38 <-->	e41		.215	.042	5.156	***	
e38 <-->	e51		-.063	.022	-2.861	.004	
e38 <-->	e52		-.067	.018	-3.754	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e38 <-->	e56	-.035	.019	-1.837	.066	
e38 <-->	e57	.020	.021	.958	.338	
e38 <-->	e58	-.040	.030	-1.352	.176	
e38 <-->	e59	-.043	.026	-1.672	.095	
e39 <-->	e40	.278	.045	6.146	***	
e39 <-->	e41	.237	.043	5.474	***	
e39 <-->	e50	.003	.026	.113	.910	
e39 <-->	e51	.010	.025	.418	.676	
e39 <-->	e54	.090	.018	4.892	***	
e39 <-->	e58	-.025	.030	-.827	.408	
e39 <-->	e59	-.004	.027	-.145	.885	
e40 <-->	e41	.214	.042	5.121	***	
e40 <-->	e52	-.033	.021	-1.573	.116	
e40 <-->	e56	-.039	.024	-1.631	.103	
e40 <-->	e57	-.034	.026	-1.275	.202	
e40 <-->	e58	-.020	.030	-.667	.505	
e40 <-->	e59	-.039	.026	-1.492	.136	
e41 <-->	e53	.056	.021	2.595	.009	
e41 <-->	e57	-.017	.027	-.638	.524	
e41 <-->	e58	-.007	.030	-.254	.800	
e41 <-->	e59	-.048	.028	-1.726	.084	
e41 <-->	e60	-.051	.023	-2.257	.024	
e42 <-->	e44	.398	.116	3.433	***	
e42 <-->	e46	.267	.113	2.365	.018	
e42 <-->	e47	.270	.112	2.404	.016	
e42 <-->	e50	-.231	.070	-3.321	***	
e42 <-->	e51	-.161	.053	-3.020	.003	
e42 <-->	e54	-.191	.044	-4.314	***	
e42 <-->	e57	.060	.047	1.266	.205	
e43 <-->	e46	.942	.210	4.483	***	
e43 <-->	e47	1.108	.227	4.876	***	
e43 <-->	e48	1.246	.240	5.184	***	
e43 <-->	e50	-.333	.095	-3.526	***	
e43 <-->	e51	-.197	.062	-3.182	.001	
e43 <-->	e55	.099	.074	1.339	.181	
e44 <-->	e46	.994	.214	4.640	***	
e44 <-->	e47	1.548	.249	6.210	***	
e44 <-->	e48	.781	.222	3.516	***	
e44 <-->	e50	-.153	.083	-1.850	.064	
e45 <-->	e46	.401	.106	3.771	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e45 <-->	e47	.332	.092	3.606	***	
e45 <-->	e54	.140	.039	3.546	***	
e46 <-->	e47	1.736	.252	6.882	***	
e46 <-->	e49	-.368	.084	-4.381	***	
e46 <-->	e50	-.209	.101	-2.076	.038	
e46 <-->	e51	-.158	.071	-2.232	.026	
e47 <-->	e48	1.627	.265	6.147	***	
e47 <-->	e50	-.152	.096	-1.584	.113	
e47 <-->	e51	-.070	.062	-1.137	.256	
e47 <-->	e55	.068	.067	1.012	.312	
e48 <-->	e50	-.243	.105	-2.305	.021	
e48 <-->	e51	-.237	.081	-2.919	.004	
e48 <-->	e53	.115	.053	2.191	.028	
e48 <-->	e54	.119	.053	2.239	.025	
e48 <-->	e55	.121	.087	1.389	.165	
e49 <-->	e50	.229	.064	3.613	***	
e49 <-->	e51	.093	.045	2.063	.039	
e49 <-->	e52	.088	.042	2.066	.039	
e49 <-->	e56	-.068	.037	-1.834	.067	
e50 <-->	e51	.298	.055	5.438	***	
e50 <-->	e52	.097	.040	2.409	.016	
e50 <-->	e55	-.076	.042	-1.793	.073	
e50 <-->	e56	-.067	.035	-1.911	.056	
e51 <-->	e52	.137	.034	4.077	***	
e51 <-->	e54	.073	.024	3.062	.002	
e51 <-->	e60	-.082	.021	-3.850	***	
e52 <-->	e53	.093	.027	3.500	***	
e52 <-->	e54	.062	.025	2.449	.014	
e52 <-->	e59	-.070	.020	-3.497	***	
e52 <-->	e60	-.091	.024	-3.859	***	
e53 <-->	e54	.074	.026	2.827	.005	
e53 <-->	e59	-.054	.022	-2.493	.013	
e53 <-->	e60	-.075	.024	-3.121	.002	
e54 <-->	e58	-.054	.020	-2.649	.008	
e54 <-->	e59	-.038	.022	-1.786	.074	
e54 <-->	e60	-.101	.022	-4.563	***	
e55 <-->	e56	.085	.041	2.089	.037	
e55 <-->	e57	.052	.037	1.428	.153	
e56 <-->	e57	.054	.030	1.774	.076	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e56 <-->	e60	-.004	.026	-.144	.886	
e57 <-->	e58	.111	.031	3.633	***	
e57 <-->	e59	.094	.026	3.565	***	
e58 <-->	e59	.122	.032	3.769	***	
e58 <-->	e60	.024	.027	.897	.370	
e59 <-->	e60	.069	.027	2.591	.010	
e38 <-->	e39	.355	.049	7.261	***	
e38 <-->	e49	-.044	.022	-2.029	.042	
e40 <-->	e44	.138	.044	3.145	.002	
e40 <-->	e49	.071	.032	2.223	.026	
e43 <-->	e44	1.451	.234	6.194	***	
e46 <-->	e48	1.378	.242	5.689	***	
e49 <-->	e53	.054	.033	1.647	.100	
e49 <-->	e58	-.038	.034	-1.120	.263	
e49 <-->	e59	.057	.028	2.002	.045	
e50 <-->	e58	.073	.028	2.595	.009	
e39 <-->	e42	-.098	.036	-2.728	.006	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
e37 <-->	e38	.815
e37 <-->	e39	.715
e37 <-->	e40	.555
e37 <-->	e41	.473
e37 <-->	e50	-.074
e37 <-->	e51	-.106
e37 <-->	e52	-.087
e37 <-->	e56	-.092
e37 <-->	e57	.034
e37 <-->	e58	-.141
e37 <-->	e59	-.179
e38 <-->	e40	.565
e38 <-->	e41	.530
e38 <-->	e51	-.151
e38 <-->	e52	-.188
e38 <-->	e56	-.099
e38 <-->	e57	.052
e38 <-->	e58	-.119
e38 <-->	e59	-.137
e39 <-->	e40	.603

		Estimate
e39 <-->	e41	.539
e39 <-->	e50	.005
e39 <-->	e51	.023
e39 <-->	e54	.245
e39 <-->	e58	-.068
e39 <-->	e59	-.011
e40 <-->	e41	.518
e40 <-->	e52	-.090
e40 <-->	e56	-.109
e40 <-->	e57	-.085
e40 <-->	e58	-.059
e40 <-->	e59	-.123
e41 <-->	e53	.170
e41 <-->	e57	-.046
e41 <-->	e58	-.023
e41 <-->	e59	-.155
e41 <-->	e60	-.206
e42 <-->	e44	.229
e42 <-->	e46	.150
e42 <-->	e47	.151
e42 <-->	e50	-.246
e42 <-->	e51	-.229
e42 <-->	e54	-.334
e42 <-->	e57	.092
e43 <-->	e46	.377
e43 <-->	e47	.442
e43 <-->	e48	.479
e43 <-->	e50	-.252
e43 <-->	e51	-.199
e43 <-->	e55	.084
e44 <-->	e46	.385
e44 <-->	e47	.597
e44 <-->	e48	.291
e44 <-->	e50	-.112
e45 <-->	e46	.252
e45 <-->	e47	.208
e45 <-->	e54	.273
e46 <-->	e47	.655
e46 <-->	e49	-.262
e46 <-->	e50	-.149

		Estimate
e46 <-->	e51	-.151
e47 <-->	e48	.590
e47 <-->	e50	-.108
e47 <-->	e51	-.066
e47 <-->	e55	.054
e48 <-->	e50	-.167
e48 <-->	e51	-.217
e48 <-->	e53	.130
e48 <-->	e54	.134
e48 <-->	e55	.093
e49 <-->	e50	.308
e49 <-->	e51	.168
e49 <-->	e52	.185
e49 <-->	e56	-.143
e50 <-->	e51	.536
e50 <-->	e52	.204
e50 <-->	e55	-.115
e50 <-->	e56	-.141
e51 <-->	e52	.385
e51 <-->	e54	.217
e51 <-->	e60	-.322
e52 <-->	e53	.323
e52 <-->	e54	.214
e52 <-->	e59	-.262
e52 <-->	e60	-.419
e53 <-->	e54	.271
e53 <-->	e59	-.211
e53 <-->	e60	-.362
e54 <-->	e58	-.199
e54 <-->	e59	-.151
e54 <-->	e60	-.486
e55 <-->	e56	.201
e55 <-->	e57	.114
e56 <-->	e57	.163
e56 <-->	e60	-.017
e57 <-->	e58	.357
e57 <-->	e59	.322
e58 <-->	e59	.481
e58 <-->	e60	.119
e59 <-->	e60	.359

		Estimate
e38 <-->	e39	.784
e38 <-->	e49	-.079
e40 <-->	e44	.132
e40 <-->	e49	.126
e43 <-->	e44	.594
e46 <-->	e48	.502
e49 <-->	e53	.120
e49 <-->	e58	-.085
e49 <-->	e59	.135
e50 <-->	e58	.163
e39 <-->	e42	-.128

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AF	.215	.066	3.272	.001	
e37	.535	.067	8.015	***	
e38	.417	.052	8.094	***	
e39	.492	.057	8.560	***	
e40	.432	.053	8.111	***	
e41	.393	.050	7.800	***	
e42	1.195	.147	8.143	***	
e43	2.364	.283	8.340	***	
e44	2.530	.298	8.476	***	
e45	.960	.117	8.196	***	
e46	2.639	.300	8.803	***	
e47	2.662	.314	8.485	***	
e48	2.859	.342	8.353	***	
e49	.746	.090	8.246	***	
e50	.742	.090	8.235	***	
e51	.416	.053	7.904	***	
e52	.303	.042	7.251	***	
e53	.274	.039	7.027	***	
e54	.274	.038	7.250	***	
e55	.587	.074	7.934	***	
e56	.301	.045	6.676	***	
e57	.359	.049	7.365	***	



	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e58	.271	.041	6.571	***	
e59	.238	.037	6.342	***	
e60	.156	.033	4.666	***	

	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	159	147.714	141	.332	1.048
Saturated model	300	.000	0		
Independence model	24	2841.445	276	.000	10.295

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.067	.920	.831	.433
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.437	.198	.128	.182

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.948	.898	.998	.995	.997
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

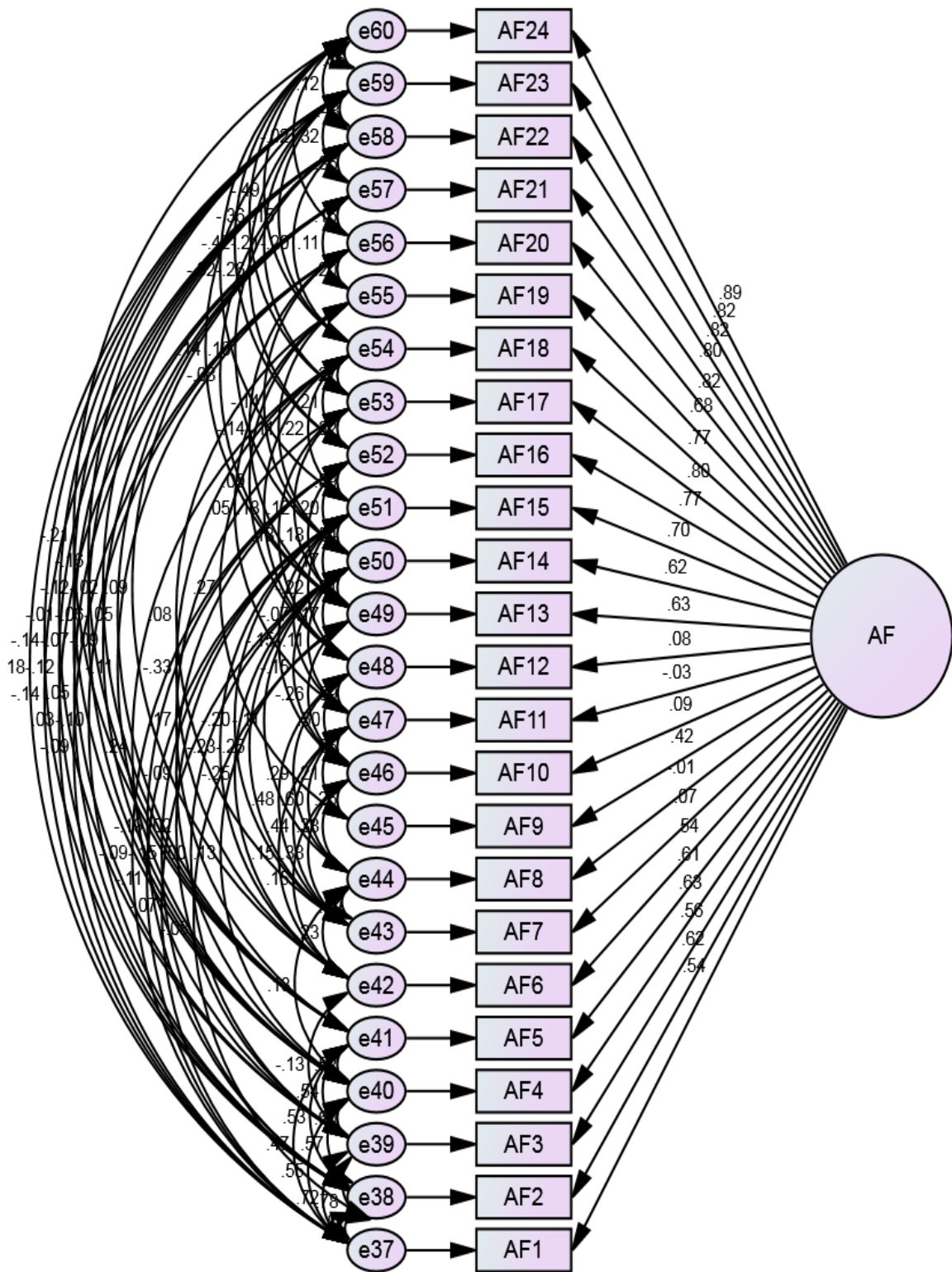
Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.511	.484	.510
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6.714	.000	39.883
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2565.445	2398.029	2740.235

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.111	.050	.000	.300
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	21.364	19.289	18.030	20.603

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.019	.000	.046	.975
Independence model	.264	.256	.273	.000
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	465.714	539.325	926.470	1085.470
Saturated model	600.000	738.889	1469.352	1769.352
Independence model	2889.445	2900.556	2958.993	2982.993
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.502	3.451	3.751	4.055
Saturated model	4.511	4.511	4.511	5.556
Independence model	21.725	20.466	23.039	21.809
Model	HOELTER	HOELTER		
	.05	.01		
Default model	153	165		
Independence model	15	16		

Minimization: .070  
 Miscellaneous: 1.330  
 Bootstrap: .000  
 Total: 1.400



NFI=.948 CFI=.997 GFI=.920 RMSEA=.019 CHI\GL=1.048 P=.332

## Ambiente económico

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AE1	<---	AE	1.000				
AE2	<---	AE	-.137	.234	-.585	.559	
AE3	<---	AE	1.271	.417	3.048	.002	
AE4	<---	AE	1.418	.453	3.130	.002	
AE5	<---	AE	1.603	.521	3.079	.002	
AE6	<---	AE	1.650	.561	2.939	.003	
AE7	<---	AE	1.627	.535	3.041	.002	
AE8	<---	AE	2.819	.898	3.140	.002	
AE9	<---	AE	2.523	.797	3.168	.002	
AE10	<---	AE	1.922	.624	3.079	.002	
AE11	<---	AE	.988	.452	2.185	.029	
AE12	<---	AE	2.282	.721	3.163	.002	
AE13	<---	AE	2.537	.780	3.254	.001	
AE14	<---	AE	2.526	.784	3.223	.001	
AE15	<---	AE	2.319	.714	3.249	.001	
AE16	<---	AE	2.393	.810	2.953	.003	
AE17	<---	AE	2.283	.757	3.014	.003	
AE18	<---	AE	.937	.436	2.150	.032	
AE19	<---	AE	.420	.381	1.102	.270	
AE20	<---	AE	2.312	.724	3.192	.001	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
AE1	<---	AE	.292
AE2	<---	AE	-.055
AE3	<---	AE	.373
AE4	<---	AE	.418
AE5	<---	AE	.535
AE6	<---	AE	.501
AE7	<---	AE	.489
AE8	<---	AE	.655
AE9	<---	AE	.688

		Estimate
AE10 <---	AE	.592
AE11 <---	AE	.257
AE12 <---	AE	.674
AE13 <---	AE	.817
AE14 <---	AE	.759
AE15 <---	AE	.825
AE16 <---	AE	.694
AE17 <---	AE	.730
AE18 <---	AE	.246
AE19 <---	AE	.105
AE20 <---	AE	.717

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e61 <-->	e63	.322	.107	3.022	.003	
e61 <-->	e64	.288	.095	3.035	.002	
e61 <-->	e65	.066	.060	1.103	.270	
e61 <-->	e67	.129	.080	1.623	.105	
e61 <-->	e76	-.274	.082	-3.360	***	
e61 <-->	e77	-.209	.073	-2.876	.004	
e62 <-->	e63	.216	.074	2.905	.004	
e62 <-->	e65	.112	.056	1.996	.046	
e62 <-->	e66	.110	.067	1.631	.103	
e62 <-->	e67	.123	.068	1.809	.070	
e63 <-->	e64	.415	.098	4.217	***	
e63 <-->	e65	.218	.065	3.367	***	
e64 <-->	e66	.458	.096	4.756	***	
e63 <-->	e67	.100	.077	1.303	.193	
e63 <-->	e71	.381	.114	3.346	***	
e63 <-->	e73	-.169	.062	-2.730	.006	
e63 <-->	e75	-.092	.042	-2.197	.028	
e63 <-->	e77	-.023	.058	-.391	.695	
e64 <-->	e65	.461	.087	5.276	***	
e64 <-->	e67	.365	.097	3.752	***	
e64 <-->	e71	.366	.114	3.208	.001	
e64 <-->	e74	-.072	.050	-1.434	.152	
e64 <-->	e77	-.008	.057	-.144	.885	
e65 <-->	e66	.602	.094	6.404	***	
e65 <-->	e67	.448	.087	5.128	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e65 <-->	e70	-.110	.044	-2.524	.012	
e65 <-->	e71	.367	.099	3.720	***	
e65 <-->	e76	-.157	.056	-2.816	.005	
e65 <-->	e77	-.129	.054	-2.397	.017	
e65 <-->	e80	-.076	.051	-1.496	.135	
e66 <-->	e67	.546	.101	5.388	***	
e66 <-->	e71	.233	.106	2.205	.027	
e66 <-->	e73	-.115	.042	-2.738	.006	
e66 <-->	e76	-.154	.063	-2.434	.015	
e66 <-->	e77	-.154	.063	-2.445	.014	
e66 <-->	e80	-.167	.061	-2.748	.006	
e67 <-->	e69	.118	.058	2.049	.040	
e67 <-->	e70	-.124	.066	-1.882	.060	
e67 <-->	e71	.303	.112	2.692	.007	
e67 <-->	e73	-.147	.056	-2.632	.008	
e67 <-->	e75	-.071	.041	-1.711	.087	
e67 <-->	e76	-.185	.073	-2.534	.011	
e67 <-->	e77	-.110	.066	-1.672	.095	
e67 <-->	e80	-.091	.067	-1.357	.175	
e68 <-->	e69	.566	.113	5.009	***	
e68 <-->	e70	.260	.092	2.817	.005	
e68 <-->	e71	.246	.119	2.071	.038	
e68 <-->	e74	-.206	.075	-2.749	.006	
e68 <-->	e75	-.124	.055	-2.242	.025	
e68 <-->	e76	.218	.085	2.570	.010	
e69 <-->	e70	.255	.075	3.396	***	
e69 <-->	e71	.115	.093	1.245	.213	
e69 <-->	e74	-.072	.055	-1.298	.194	
e69 <-->	e75	-.037	.043	-.849	.396	
e69 <-->	e76	.258	.077	3.372	***	
e69 <-->	e77	-.045	.049	-.911	.362	
e70 <-->	e71	-.232	.098	-2.371	.018	
e70 <-->	e75	.045	.037	1.220	.223	
e70 <-->	e77	.055	.048	1.138	.255	
e72 <-->	e75	-.107	.036	-2.961	.003	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e72 <-->	e77	.182	.057	3.193	.001	
e73 <-->	e75	.066	.036	1.834	.067	
e74 <-->	e75	.191	.048	4.020	***	
e75 <-->	e80	.106	.039	2.745	.006	
e76 <-->	e77	.259	.061	4.256	***	
e77 <-->	e80	.096	.047	2.056	.040	
e78 <-->	e79	.871	.171	5.088	***	
e62 <-->	e74	.093	.060	1.556	.120	
e62 <-->	e75	-.045	.041	-1.086	.277	
e67 <-->	e79	-.234	.085	-2.746	.006	
e70 <-->	e78	.113	.087	1.298	.194	
e70 <-->	e79	-.119	.094	-1.264	.206	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
e61 <-->	e63	.255
e61 <-->	e64	.234
e61 <-->	e65	.065
e61 <-->	e67	.112
e61 <-->	e76	-.276
e61 <-->	e77	-.244
e62 <-->	e63	.226
e62 <-->	e65	.146
e62 <-->	e66	.127
e62 <-->	e67	.140
e63 <-->	e64	.349
e63 <-->	e65	.223
e64 <-->	e66	.428
e63 <-->	e67	.089
e63 <-->	e71	.266
e63 <-->	e73	-.245
e63 <-->	e75	-.150
e63 <-->	e77	-.028
e64 <-->	e65	.484
e64 <-->	e67	.335
e64 <-->	e71	.262
e64 <-->	e74	-.089
e64 <-->	e77	-.010
e65 <-->	e66	.683

		Estimate
e65 <-->	e67	.500
e65 <-->	e70	-.136
e65 <-->	e71	.319
e65 <-->	e76	-.204
e65 <-->	e77	-.195
e65 <-->	e80	-.109
e66 <-->	e67	.541
e66 <-->	e71	.181
e66 <-->	e73	-.185
e66 <-->	e76	-.179
e66 <-->	e77	-.207
e66 <-->	e80	-.214
e67 <-->	e69	.126
e67 <-->	e70	-.133
e67 <-->	e71	.230
e67 <-->	e73	-.231
e67 <-->	e75	-.126
e67 <-->	e76	-.210
e67 <-->	e77	-.145
e67 <-->	e80	-.115
e68 <-->	e69	.535
e68 <-->	e70	.250
e68 <-->	e71	.167
e68 <-->	e74	-.240
e68 <-->	e75	-.196
e68 <-->	e76	.221
e69 <-->	e70	.300
e69 <-->	e71	.096
e69 <-->	e74	-.102
e69 <-->	e75	-.071
e69 <-->	e76	.321
e69 <-->	e77	-.065
e70 <-->	e71	-.195
e70 <-->	e75	.090
e70 <-->	e77	.080
e72 <-->	e75	-.221



		Estimate
e72 <-->	e77	.279
e73 <-->	e75	.189
e74 <-->	e75	.456
e75 <-->	e80	.244
e76 <-->	e77	.400
e77 <-->	e80	.163
e78 <-->	e79	.484
e62 <-->	e74	.142
e62 <-->	e75	-.093
e67 <-->	e79	-.166
e70 <-->	e78	.096
e70 <-->	e79	-.093

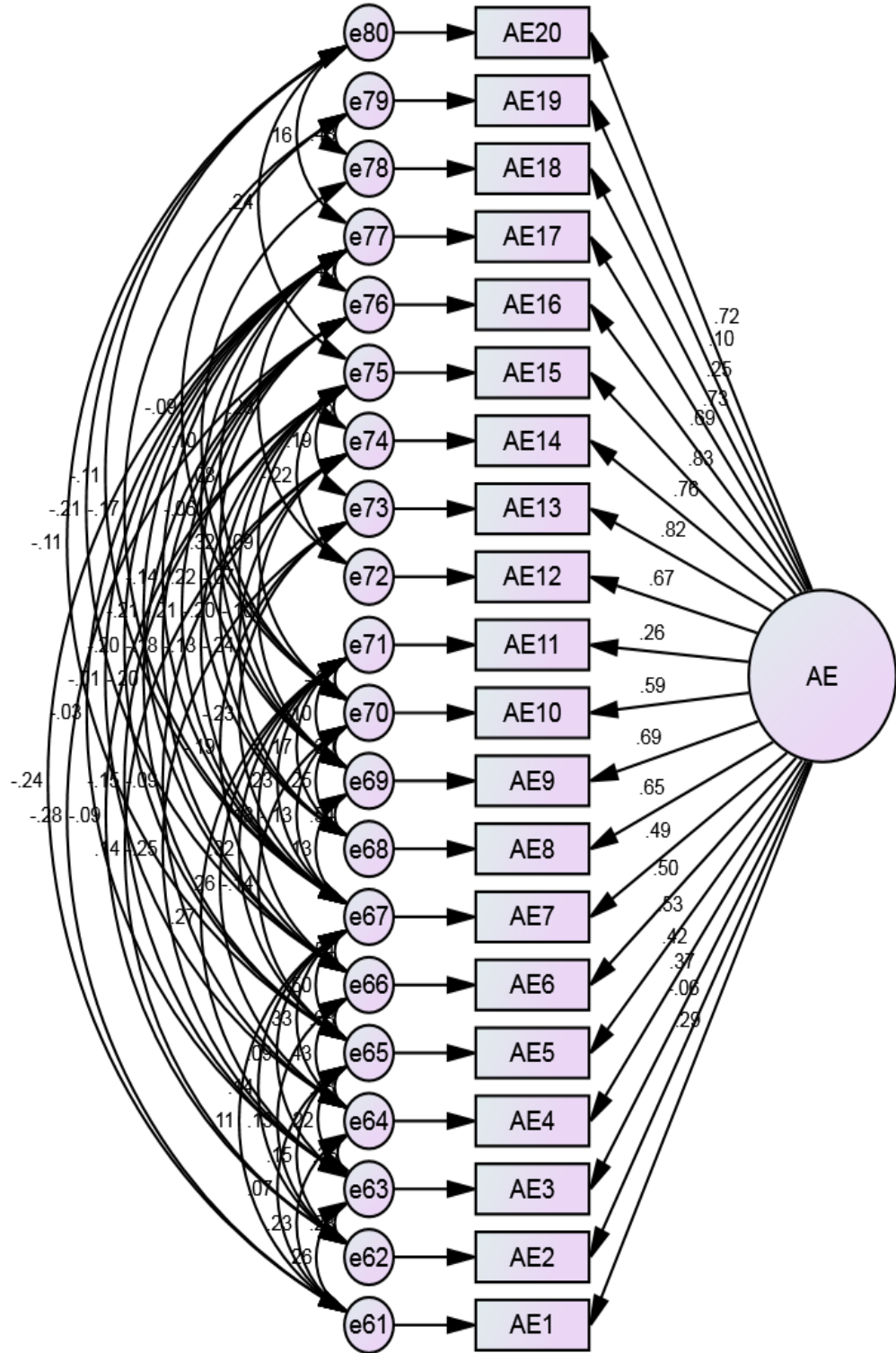
**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AE	.122	.075	1.634	.102	
e61	1.312	.161	8.128	***	
e62	.750	.092	8.166	***	
e63	1.216	.150	8.127	***	
e64	1.158	.139	8.321	***	
e65	.784	.095	8.263	***	
e66	.991	.126	7.845	***	
e67	1.027	.129	7.984	***	
e68	1.294	.172	7.543	***	
e69	.863	.116	7.465	***	
e70	.837	.107	7.860	***	
e71	1.681	.204	8.236	***	
e72	.763	.101	7.576	***	
e73	.392	.062	6.324	***	
e74	.572	.081	7.078	***	
e75	.307	.053	5.786	***	
e76	.751	.101	7.441	***	
e77	.559	.077	7.225	***	
e78	1.667	.205	8.113	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label	
e79	1.940	.236	8.229	***		
e80	.616	.086	7.167	***		
	M.I.	Par Change				
	M.I.	Par Change				
			M.I.		Par Change	
AE3 <---	AE6		4.935		.148	
AE1 <---	AE19		4.226		.128	
Model	NP	PAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model		112	105.306	98	.289	1.075
Saturated model		210	.000	0		
Independence model		20	1652.459	190	.000	8.697
Model		RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model		.082	.927	.845	.433	
Saturated model		.000	1.000			
Independence model		.482	.292	.217	.264	
Model		NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model		.936	.876	.995	.990	.995
Saturated model		1.000		1.000		1.000
Independence model		.000	.000	.000	.000	.000
Model		PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model		.516	.483	.513		
Saturated model		.000	.000	.000		
Independence model		1.000	.000	.000		
Model		NCP	LO 90	HI 90		
Default model		7.306	.000	36.238		
Saturated model		.000	.000	.000		
Independence model		1462.459	1336.307	1596.043		
Model		FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model		.792	.055	.000	.272	
Saturated model		.000	.000	.000	.000	
Independence model		12.425	10.996	10.047	12.000	

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.024	.000	.053	.927
Independence model	.241	.230	.251	.000
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	329.306	371.306	653.864	765.864
Saturated model	420.000	498.750	1028.546	1238.546
Independence model	1692.459	1699.959	1750.416	1770.416
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.476	2.421	2.694	2.792
Saturated model	3.158	3.158	3.158	3.750
Independence model	12.725	11.777	13.730	12.782
Model	HOELTER	HOELTER		
	.05	.01		
Default model	155	169		
Independence model	18	20		

Minimization: .030  
 Miscellaneous: .980  
 Bootstrap: .000  
 Total: 1.010



NFI=.936 CFI=.995 GFI=.927 RMSEA=.024 CHI\GL=1.075 P=.289

Satisfacción laboral

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL1	<---	SL	1.000				
SL2	<---	SL	4.352	3.963	1.098	.272	
SL3	<---	SL	6.449	5.667	1.138	.255	
SL4	<---	SL	10.061	8.318	1.210	.226	
SL5	<---	SL	9.941	8.217	1.210	.226	
SL6	<---	SL	8.120	6.750	1.203	.229	
SL7	<---	SL	4.467	3.812	1.172	.241	
SL8	<---	SL	10.585	8.777	1.206	.228	
SL9	<---	SL	13.212	10.891	1.213	.225	
SL10	<---	SL	15.104	12.428	1.215	.224	
SL11	<---	SL	10.828	8.966	1.208	.227	
SL12	<---	SL	12.182	10.051	1.212	.226	
SL13	<---	SL	3.840	3.420	1.123	.262	
SL14	<---	SL	11.629	9.608	1.210	.226	
SL15	<---	SL	11.796	9.740	1.211	.226	
SL16	<---	SL	.213	.929	.229	.819	
SL17	<---	SL	.484	.903	.536	.592	
SL18	<---	SL	1.891	1.682	1.124	.261	
SL19	<---	SL	9.436	7.875	1.198	.231	
SL20	<---	SL	9.869	8.225	1.200	.230	
SL21	<---	SL	12.051	9.957	1.210	.226	
SL22	<---	SL	7.924	6.637	1.194	.233	
SL23	<---	SL	8.823	7.364	1.198	.231	
SL24	<---	SL	1.988	1.808	1.100	.271	
SL25	<---	SL	2.296	2.057	1.116	.264	
SL26	<---	SL	8.064	6.745	1.196	.232	
SL27	<---	SL	12.633	10.447	1.209	.227	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
SL1	<---	SL	.106
SL2	<---	SL	.326
SL3	<---	SL	.413
SL4	<---	SL	.704

			Estimate
SL5	<---	SL	.729
SL6	<---	SL	.592
SL7	<---	SL	.361
SL8	<---	SL	.629
SL9	<---	SL	.833
SL10	<---	SL	.933
SL11	<---	SL	.665
SL12	<---	SL	.776
SL13	<---	SL	.250
SL14	<---	SL	.730
SL15	<---	SL	.754
SL16	<---	SL	.020
SL17	<---	SL	.049
SL18	<---	SL	.213
SL19	<---	SL	.522
SL20	<---	SL	.548
SL21	<---	SL	.728
SL22	<---	SL	.482
SL23	<---	SL	.520
SL24	<---	SL	.169
SL25	<---	SL	.249
SL26	<---	SL	.502
SL27	<---	SL	.698

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e81	<-->	e82	-.202	.070	-2.893	.004	
e81	<-->	e83	-.200	.078	-2.560	.010	
e81	<-->	e96	.160	.057	2.835	.005	
e81	<-->	e97	.108	.060	1.799	.072	
e81	<-->	e98	.049	.052	.934	.350	
e81	<-->	e104	.140	.063	2.200	.028	
e82	<-->	e83	1.095	.158	6.922	***	
e82	<-->	e90	-.122	.054	-2.246	.025	
e82	<-->	e93	.341	.119	2.859	.004	
e82	<-->	e95	-.203	.075	-2.699	.007	
e82	<-->	e97	-.067	.039	-1.703	.089	
e82	<-->	e98	-.062	.045	-1.384	.166	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e82	<-->	e100	.471	.123	3.842	***	
e82	<-->	e102	.627	.134	4.681	***	
e82	<-->	e106	.231	.090	2.567	.010	
e83	<-->	e90	-.015	.059	-.249	.804	
e83	<-->	e93	.375	.138	2.722	.006	
e83	<-->	e95	-.095	.085	-1.128	.259	
e83	<-->	e100	.649	.145	4.470	***	
e83	<-->	e102	.760	.155	4.894	***	
e83	<-->	e106	.126	.098	1.293	.196	
e84	<-->	e85	.231	.068	3.416	***	
e84	<-->	e88	-.262	.085	-3.085	.002	
e84	<-->	e99	-.105	.084	-1.253	.210	
e84	<-->	e106	-.280	.093	-3.020	.003	
e84	<-->	e107	-.287	.091	-3.158	.002	
e85	<-->	e86	.366	.068	5.413	***	
e85	<-->	e89	-.158	.057	-2.755	.006	
e85	<-->	e90	-.139	.053	-2.620	.009	
e85	<-->	e92	.139	.056	2.482	.013	
e85	<-->	e95	-.054	.053	-1.023	.306	
e85	<-->	e104	.090	.059	1.527	.127	
e86	<-->	e87	.346	.079	4.363	***	
e86	<-->	e90	-.244	.054	-4.540	***	
e86	<-->	e93	.393	.093	4.252	***	
e86	<-->	e94	-.125	.060	-2.090	.037	
e86	<-->	e104	.172	.072	2.396	.017	
e86	<-->	e105	.113	.048	2.345	.019	
e87	<-->	e96	.190	.065	2.909	.004	
e87	<-->	e97	.135	.066	2.048	.041	
e87	<-->	e98	.126	.059	2.111	.035	
e87	<-->	e99	-.140	.084	-1.664	.096	
e87	<-->	e102	-.186	.096	-1.929	.054	
e88	<-->	e89	.315	.078	4.034	***	
e88	<-->	e96	-.219	.079	-2.769	.006	
e88	<-->	e97	-.205	.069	-2.986	.003	
e88	<-->	e99	.245	.123	1.984	.047	
e88	<-->	e101	-.223	.087	-2.558	.011	
e88	<-->	e106	.384	.111	3.460	***	
e88	<-->	e107	.425	.113	3.747	***	
e89	<-->	e90	.097	.051	1.908	.056	
e89	<-->	e91	.182	.070	2.620	.009	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e89	<-->	e96	.166	.046	3.638	***	
e89	<-->	e99	-.091	.075	-1.201	.230	
e89	<-->	e104	-.145	.070	-2.054	.040	
e89	<-->	e105	-.057	.050	-1.121	.262	
e90	<-->	e95	.115	.050	2.323	.020	
e90	<-->	e100	-.089	.070	-1.268	.205	
e91	<-->	e102	.057	.091	.624	.533	
e90	<-->	e104	-.155	.057	-2.694	.007	
e90	<-->	e105	-.112	.046	-2.426	.015	
e90	<-->	e106	-.076	.058	-1.312	.189	
e91	<-->	e92	.165	.082	2.001	.045	
e91	<-->	e99	-.494	.121	-4.079	***	
e91	<-->	e100	-.122	.107	-1.143	.253	
e91	<-->	e106	-.277	.104	-2.666	.008	
e91	<-->	e107	-.319	.104	-3.063	.002	
e92	<-->	e101	.127	.081	1.571	.116	
e93	<-->	e97	-.158	.063	-2.498	.012	
e93	<-->	e98	-.209	.075	-2.773	.006	
e93	<-->	e100	.419	.135	3.104	.002	
e93	<-->	e102	.612	.157	3.898	***	
e94	<-->	e96	.181	.048	3.737	***	
e95	<-->	e100	-.029	.090	-.324	.746	
e95	<-->	e102	-.106	.080	-1.323	.186	
e95	<-->	e103	.267	.093	2.875	.004	
e95	<-->	e104	-.124	.067	-1.847	.065	
e94	<-->	e105	-.094	.063	-1.488	.137	
e96	<-->	e97	.593	.083	7.106	***	
e96	<-->	e98	.309	.060	5.114	***	
e96	<-->	e100	-.205	.087	-2.365	.018	
e96	<-->	e104	.295	.079	3.746	***	
e96	<-->	e105	.238	.058	4.070	***	
e97	<-->	e98	.358	.064	5.602	***	
e97	<-->	e100	-.161	.083	-1.933	.053	
e97	<-->	e102	-.104	.059	-1.755	.079	
e97	<-->	e104	.289	.077	3.778	***	
e97	<-->	e105	.137	.056	2.474	.013	
e98	<-->	e100	-.113	.072	-1.578	.115	
e98	<-->	e102	-.186	.069	-2.697	.007	
e98	<-->	e104	.223	.066	3.404	***	
e98	<-->	e105	.170	.051	3.334	***	



			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e99	<-->	e100	.645	.134	4.811	***	
e99	<-->	e102	.234	.104	2.253	.024	
e99	<-->	e104	.396	.100	3.972	***	
e99	<-->	e105	.207	.070	2.958	.003	
e99	<-->	e106	.356	.135	2.644	.008	
e99	<-->	e107	.758	.140	5.426	***	
e100	<-->	e102	.573	.149	3.840	***	
e100	<-->	e103	.321	.127	2.531	.011	
e100	<-->	e104	.172	.096	1.784	.074	
e104	<-->	e105	.395	.075	5.233	***	
e105	<-->	e106	.113	.062	1.824	.068	
e84	<-->	e96	.130	.060	2.175	.030	
e84	<-->	e97	-.034	.053	-.646	.519	
e85	<-->	e96	-.062	.041	-1.493	.136	
e86	<-->	e89	-.274	.061	-4.456	***	
e88	<-->	e100	.209	.107	1.952	.051	
e88	<-->	e104	-.188	.087	-2.146	.032	
e91	<-->	e96	.154	.071	2.176	.030	
e91	<-->	e97	-.083	.062	-1.343	.179	
e92	<-->	e96	-.088	.049	-1.797	.072	
e92	<-->	e100	-.166	.087	-1.903	.057	
e94	<-->	e95	.352	.083	4.248	***	
e96	<-->	e107	.042	.050	.843	.399	
e103	<-->	e106	.272	.117	2.337	.019	
e106	<-->	e107	.718	.143	5.040	***	
e95	<-->	e105	-.231	.064	-3.624	***	
e84	<-->	e103	-.140	.096	-1.461	.144	
e85	<-->	e103	.111	.080	1.391	.164	
e86	<-->	e102	-.273	.089	-3.084	.002	
e91	<-->	e101	.192	.096	1.998	.046	
e95	<-->	e98	-.089	.045	-1.958	.050	
e86	<-->	e101	-.100	.070	-1.435	.151	
e87	<-->	e101	.120	.088	1.373	.170	
e94	<-->	e99	.195	.083	2.343	.019	
e82	<-->	e92	-.101	.055	-1.841	.066	
e101	<-->	e103	-.182	.104	-1.753	.080	
e103	<-->	e105	-.155	.077	-2.019	.043	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
e81	<-->	e82	-.208
e81	<-->	e83	-.182
e81	<-->	e96	.194
e81	<-->	e97	.142
e81	<-->	e98	.073
e81	<-->	e104	.155
e82	<-->	e83	.738
e82	<-->	e90	-.201
e82	<-->	e93	.220
e82	<-->	e95	-.190
e82	<-->	e97	-.065
e82	<-->	e98	-.068
e82	<-->	e100	.300
e82	<-->	e102	.418
e82	<-->	e106	.159
e83	<-->	e90	-.021
e83	<-->	e93	.214
e83	<-->	e95	-.079
e83	<-->	e100	.366
e83	<-->	e102	.449
e83	<-->	e106	.077
e84	<-->	e85	.295
e84	<-->	e88	-.239
e84	<-->	e99	-.082
e84	<-->	e106	-.240
e84	<-->	e107	-.264
e85	<-->	e86	.429
e85	<-->	e89	-.233
e85	<-->	e90	-.309
e85	<-->	e92	.182
e85	<-->	e95	-.069
e85	<-->	e104	.100
e86	<-->	e87	.327
e86	<-->	e90	-.458
e86	<-->	e93	.289
e86	<-->	e94	-.125
e86	<-->	e104	.161

			Estimate
e86	<-->	e105	.139
e87	<-->	e96	.185
e87	<-->	e97	.144
e87	<-->	e98	.152
e87	<-->	e99	-.095
e87	<-->	e102	-.135
e88	<-->	e89	.332
e88	<-->	e96	-.189
e88	<-->	e97	-.193
e88	<-->	e99	.147
e88	<-->	e101	-.181
e88	<-->	e106	.255
e88	<-->	e107	.303
e89	<-->	e90	.229
e89	<-->	e91	.206
e89	<-->	e96	.214
e89	<-->	e99	-.081
e89	<-->	e104	-.171
e89	<-->	e105	-.087
e90	<-->	e95	.233
e90	<-->	e100	-.122
e91	<-->	e102	.039
e90	<-->	e104	-.276
e90	<-->	e105	-.260
e90	<-->	e106	-.113
e91	<-->	e92	.165
e91	<-->	e99	-.319
e91	<-->	e100	-.080
e91	<-->	e106	-.198
e91	<-->	e107	-.244
e92	<-->	e101	.137
e93	<-->	e97	-.130
e93	<-->	e98	-.196
e93	<-->	e100	.226
e93	<-->	e102	.346
e94	<-->	e96	.188
e95	<-->	e100	-.023
e95	<-->	e102	-.087
e95	<-->	e103	.217

			Estimate
e95	<-->	e104	-.126
e94	<-->	e105	-.117
e96	<-->	e97	.682
e96	<-->	e98	.404
e96	<-->	e100	-.154
e96	<-->	e104	.287
e96	<-->	e105	.301
e97	<-->	e98	.509
e97	<-->	e100	-.131
e97	<-->	e102	-.089
e97	<-->	e104	.306
e97	<-->	e105	.190
e98	<-->	e100	-.105
e98	<-->	e102	-.181
e98	<-->	e104	.268
e98	<-->	e105	.267
e99	<-->	e100	.336
e99	<-->	e102	.128
e99	<-->	e104	.268
e99	<-->	e105	.182
e99	<-->	e106	.201
e99	<-->	e107	.459
e100	<-->	e102	.320
e100	<-->	e103	.178
e100	<-->	e104	.119
e104	<-->	e105	.461
e105	<-->	e106	.111
e84	<-->	e96	.144
e84	<-->	e97	-.042
e85	<-->	e96	-.075
e86	<-->	e89	-.341
e88	<-->	e100	.128
e88	<-->	e104	-.149
e91	<-->	e96	.143
e91	<-->	e97	-.084
e92	<-->	e96	-.101
e92	<-->	e100	-.135
e94	<-->	e95	.381
e96	<-->	e107	.037

		Estimate
e103 <-->	e106	.164
e106 <-->	e107	.483
e95 <-->	e105	-.305
e84 <-->	e103	-.116
e85 <-->	e103	.099
e86 <-->	e102	-.208
e91 <-->	e101	.168
e95 <-->	e98	-.121
e86 <-->	e101	-.097
e87 <-->	e101	.111
e94 <-->	e99	.141
e82 <-->	e92	-.097
e101 <-->	e103	-.134
e103 <-->	e105	-.145

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL	.008	.014	.607	.544	
e81	.721	.088	8.189	***	
e82	1.316	.158	8.329	***	
e83	1.674	.205	8.170	***	
e84	.850	.107	7.950	***	
e85	.721	.095	7.597	***	
e86	1.011	.117	8.650	***	
e87	1.104	.135	8.204	***	
e88	1.415	.169	8.383	***	
e89	.639	.093	6.865	***	
e90	.281	.060	4.713	***	
e91	1.224	.152	8.077	***	
e92	.810	.105	7.693	***	
e93	1.831	.220	8.307	***	
e94	.979	.125	7.818	***	
e95	.872	.112	7.800	***	
e96	.947	.103	9.174	***	
e97	.798	.094	8.477	***	
e98	.620	.074	8.351	***	
e99	1.962	.224	8.758	***	
e100	1.876	.223	8.424	***	
e101	1.065	.137	7.760	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e102	1.712	.207	8.285	***	
e103	1.737	.214	8.132	***	
e104	1.117	.132	8.487	***	
e105	.658	.078	8.389	***	
e106	1.597	.194	8.229	***	
e107	1.388	.175	7.942	***	

		M.I.	Par Change
e91 <-->	e105	2.688	-.080
e81 <-->	e105	2.668	.069

	M.I.	Par Change

		M.I.	Par Change
SL26 <---	SL24	3.141	.145
SL25 <---	SL11	2.868	-.062
SL22 <---	SL24	4.344	.166
SL21 <---	SL17	2.880	.158
SL21 <---	SL1	3.197	.174
SL19 <---	SL17	3.017	-.165
SL19 <---	SL16	4.751	-.190
SL19 <---	SL1	3.733	-.192
SL13 <---	SL25	4.200	-.227
SL13 <---	SL16	2.875	-.162
SL13 <---	SL1	2.688	-.178
SL2 <---	SL17	2.866	-.116
SL2 <---	SL16	4.807	-.138
SL1 <---	SL25	2.892	.138

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	183	205.403	195	.291	1.053
Saturated model	378	.000	0		
Independence model	27	2521.729	351	.000	7.184

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.104	.903	.811	.466
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.680	.247	.189	.230

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.919	.853	.996	.991	.995
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.556	.510	.553
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	10.403	.000	48.827
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2170.729	2015.041	2333.834

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.544	.078	.000	.367
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	18.960	16.321	15.151	17.548

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.020	.000	.043	.988
Independence model	.216	.208	.224	.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	571.403	669.003	1101.708	1284.708
Saturated model	756.000	957.600	1851.383	2229.383
Independence model	2575.729	2590.129	2653.971	2680.971

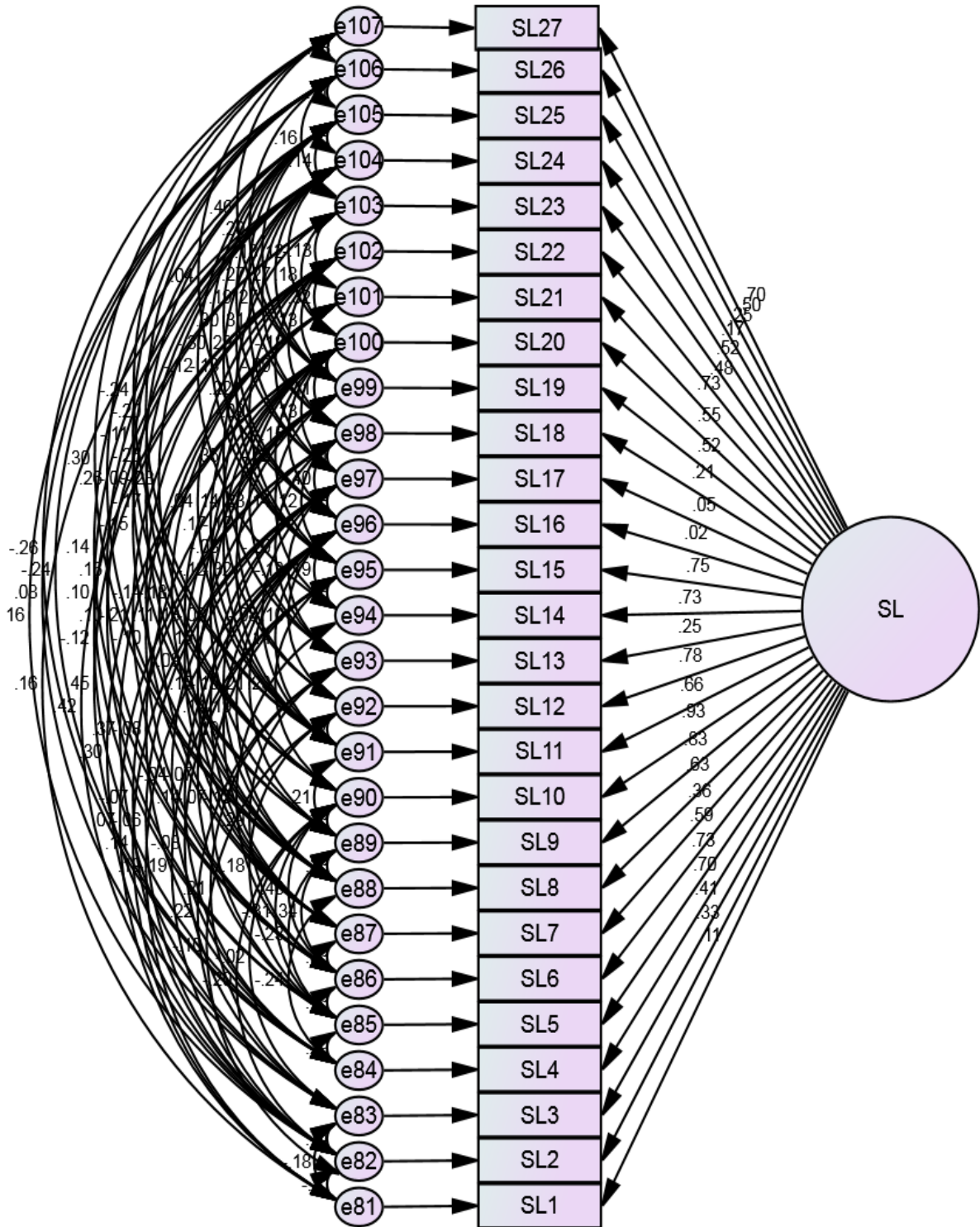
  

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.296	4.218	4.585	5.030
Saturated model	5.684	5.684	5.684	7.200
Independence model	19.366	18.196	20.593	19.475

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	149	158
Independence model	21	22

Minimization: .150  
 Miscellaneous: 1.640  
 Bootstrap: .000  
 Total: 1.790





NFI=.919 CFI=.995 GFI=.903 RMSEA=.020 CHI\GL=1.053 P=.291

## Desempeño laboral

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
De1	<---	DL	1.000				
De2	<---	DL	.897	.105	8.525	***	
De3	<---	DL	.997	.118	8.455	***	
De4	<---	DL	.947	.130	7.309	***	
De5	<---	DL	1.106	.166	6.649	***	
De6	<---	DL	1.099	.166	6.624	***	
De7	<---	DL	.955	.146	6.540	***	
De8	<---	DL	.935	.140	6.678	***	
De9	<---	DL	.881	.132	6.694	***	
De10	<---	DL	1.276	.176	7.255	***	
De11	<---	DL	1.065	.146	7.287	***	
De12	<---	DL	.900	.133	6.785	***	
De13	<---	DL	.820	.120	6.862	***	
De14	<---	DL	.705	.120	5.895	***	
De15	<---	DL	.913	.144	6.347	***	
De16	<---	DL	.935	.133	7.045	***	
De17	<---	DL	.769	.136	5.644	***	
De18	<---	DL	.563	.322	1.748	.080	
De19	<---	DL	.788	.159	4.944	***	
De20	<---	DL	.868	.147	5.901	***	
De21	<---	DL	.990	.140	7.084	***	
De22	<---	DL	.885	.132	6.693	***	
De23	<---	DL	.889	.128	6.958	***	
De24	<---	DL	.907	.137	6.618	***	
De25	<---	DL	.899	.135	6.650	***	
De26	<---	DL	.974	.134	7.283	***	

### Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
De1	<---	DL	.655
De2	<---	DL	.749
De3	<---	DL	.715
De4	<---	DL	.722
De5	<---	DL	.642
De6	<---	DL	.639
De7	<---	DL	.631
De8	<---	DL	.643
De9	<---	DL	.647
De10	<---	DL	.710
De11	<---	DL	.716
De12	<---	DL	.655
De13	<---	DL	.666
De14	<---	DL	.587
De15	<---	DL	.608
De16	<---	DL	.685
De17	<---	DL	.569
De18	<---	DL	.157
De19	<---	DL	.462
De20	<---	DL	.564
De21	<---	DL	.693
De22	<---	DL	.645
De23	<---	DL	.675
De24	<---	DL	.640
De25	<---	DL	.707
De26	<---	DL	.717

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e108	<-->	e109	.070	.029	2.429	.015	
e108	<-->	e110	.104	.036	2.889	.004	
e108	<-->	e121	-.036	.024	-1.470	.142	
e108	<-->	e124	-.056	.032	-1.765	.077	
e108	<-->	e132	-.067	.027	-2.506	.012	
e109	<-->	e110	.033	.025	1.320	.187	
e109	<-->	e111	.032	.021	1.523	.128	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e109 <-->	e112	.044	.025	1.775	.076	
e109 <-->	e118	-.052	.021	-2.551	.011	
e109 <-->	e120	.047	.017	2.738	.006	
e109 <-->	e122	-.064	.020	-3.295	***	
e109 <-->	e128	-.049	.020	-2.450	.014	
e109 <-->	e130	-.031	.015	-2.013	.044	
e109 <-->	e133	-.035	.020	-1.786	.074	
e110 <-->	e111	.069	.024	2.887	.004	
e110 <-->	e117	-.128	.032	-3.954	***	
e110 <-->	e126	-.076	.038	-2.025	.043	
e110 <-->	e127	-.086	.032	-2.691	.007	
e110 <-->	e128	-.045	.029	-1.576	.115	
e110 <-->	e131	-.056	.023	-2.423	.015	
e111 <-->	e112	.135	.033	4.077	***	
e111 <-->	e113	.108	.028	3.783	***	
e111 <-->	e118	.053	.025	2.103	.035	
e111 <-->	e127	-.052	.022	-2.333	.020	
e111 <-->	e128	-.055	.022	-2.539	.011	
e112 <-->	e113	.286	.056	5.145	***	
e112 <-->	e114	.206	.045	4.621	***	
e112 <-->	e116	-.069	.026	-2.628	.009	
e112 <-->	e121	-.040	.029	-1.400	.161	
e112 <-->	e124	-.054	.032	-1.716	.086	
e112 <-->	e127	-.084	.030	-2.803	.005	
e112 <-->	e129	-.071	.027	-2.599	.009	
e113 <-->	e114	.337	.052	6.522	***	
e113 <-->	e120	-.079	.029	-2.737	.006	
e113 <-->	e121	-.095	.033	-2.919	.004	
e113 <-->	e132	-.109	.031	-3.545	***	
e113 <-->	e133	-.068	.030	-2.269	.023	
e114 <-->	e115	.070	.024	2.913	.004	
e114 <-->	e120	-.023	.026	-.856	.392	
e114 <-->	e121	-.077	.030	-2.541	.011	
e114 <-->	e132	-.078	.028	-2.825	.005	
e114 <-->	e133	-.056	.029	-1.945	.052	
e115 <-->	e116	.221	.037	5.934	***	
e116 <-->	e117	.128	.033	3.864	***	
e117 <-->	e118	.147	.040	3.705	***	
e117 <-->	e124	-.106	.034	-3.125	.002	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e118 <-->	e119	.110	.030	3.614	***	
e118 <-->	e126	-.027	.026	-1.044	.296	
e119 <-->	e120	.057	.022	2.572	.010	
e119 <-->	e129	-.041	.024	-1.681	.093	
e119 <-->	e131	-.019	.025	-.778	.437	
e120 <-->	e121	.147	.027	5.471	***	
e120 <-->	e124	.068	.027	2.503	.012	
e120 <-->	e126	.128	.033	3.904	***	
e120 <-->	e127	.097	.026	3.740	***	
e120 <-->	e130	-.040	.021	-1.973	.048	
e120 <-->	e131	-.022	.024	-.906	.365	
e121 <-->	e122	.119	.032	3.713	***	
e121 <-->	e123	.103	.027	3.785	***	
e121 <-->	e124	.066	.028	2.341	.019	
e121 <-->	e126	.068	.028	2.437	.015	
e121 <-->	e130	-.043	.021	-2.061	.039	
e121 <-->	e131	-.045	.025	-1.794	.073	
e122 <-->	e123	.265	.043	6.152	***	
e122 <-->	e125	-.156	.087	-1.792	.073	
e122 <-->	e132	-.028	.020	-1.353	.176	
e123 <-->	e124	.099	.024	4.056	***	
e123 <-->	e130	-.048	.015	-3.239	.001	
e124 <-->	e126	.131	.040	3.273	.001	
e124 <-->	e127	.113	.034	3.328	***	
e124 <-->	e132	.060	.027	2.221	.026	
e126 <-->	e127	.465	.066	7.087	***	
e126 <-->	e128	.276	.050	5.474	***	
e126 <-->	e130	-.079	.026	-3.108	.002	
e127 <-->	e128	.213	.041	5.174	***	
e127 <-->	e130	-.061	.021	-2.906	.004	
e129 <-->	e130	.192	.034	5.661	***	
e131 <-->	e132	.056	.023	2.403	.016	
e130 <-->	e131	.200	.035	5.675	***	
e130 <-->	e133	.073	.022	3.244	.001	
e131 <-->	e133	.118	.032	3.718	***	
e132 <-->	e133	.080	.027	2.947	.003	
e114 <-->	e128	.054	.024	2.260	.024	
e114 <-->	e130	.057	.018	3.185	.001	
e115 <-->	e127	-.022	.027	-.817	.414	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e116 <-->	e121	.046	.019	2.451	.014	
e116 <-->	e127	.039	.025	1.578	.115	
e116 <-->	e128	-.024	.020	-1.158	.247	
e117 <-->	e132	-.087	.028	-3.097	.002	
e123 <-->	e126	.061	.024	2.543	.011	
e123 <-->	e128	-.031	.018	-1.698	.090	
e124 <-->	e129	.064	.026	2.451	.014	
e127 <-->	e132	.061	.025	2.482	.013	
e127 <-->	e133	-.024	.024	-.985	.325	
e128 <-->	e133	.041	.024	1.717	.086	
e129 <-->	e131	.114	.033	3.423	***	
e116 <-->	e118	.092	.025	3.673	***	
e125 <-->	e131	-.211	.090	-2.353	.019	
e111 <-->	e115	-.068	.022	-3.080	.002	
e113 <-->	e118	.065	.026	2.558	.011	
e111 <-->	e119	-.060	.025	-2.435	.015	

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
e108 <-->	e109	.220
e108 <-->	e110	.266
e108 <-->	e121	-.091
e108 <-->	e124	-.125
e108 <-->	e132	-.185
e109 <-->	e110	.124
e109 <-->	e111	.126
e109 <-->	e112	.121
e109 <-->	e118	-.183
e109 <-->	e120	.186
e109 <-->	e122	-.196
e109 <-->	e128	-.172
e109 <-->	e130	-.116
e109 <-->	e133	-.134
e110 <-->	e111	.225
e110 <-->	e117	-.298
e110 <-->	e126	-.148
e110 <-->	e127	-.200
e110 <-->	e128	-.129
e110 <-->	e131	-.150
e111 <-->	e112	.323

			Estimate
e111	<-->	e113	.257
e111	<-->	e118	.160
e111	<-->	e127	-.129
e111	<-->	e128	-.170
e112	<-->	e113	.470
e112	<-->	e114	.381
e112	<-->	e116	-.144
e112	<-->	e121	-.089
e112	<-->	e124	-.106
e112	<-->	e127	-.144
e112	<-->	e129	-.148
e113	<-->	e114	.623
e113	<-->	e120	-.186
e113	<-->	e121	-.212
e113	<-->	e132	-.264
e113	<-->	e133	-.156
e114	<-->	e115	.154
e114	<-->	e120	-.060
e114	<-->	e121	-.192
e114	<-->	e132	-.213
e114	<-->	e133	-.146
e115	<-->	e116	.548
e116	<-->	e117	.279
e117	<-->	e118	.321
e117	<-->	e124	-.217
e118	<-->	e119	.293
e118	<-->	e126	-.049
e119	<-->	e120	.171
e119	<-->	e129	-.108
e119	<-->	e131	-.048
e120	<-->	e121	.470
e120	<-->	e124	.190
e120	<-->	e126	.265
e120	<-->	e127	.239
e120	<-->	e130	-.130
e120	<-->	e131	-.063
e121	<-->	e122	.294
e121	<-->	e123	.307
e121	<-->	e124	.176

			Estimate
e121	<-->	e126	.133
e121	<-->	e130	-.130
e121	<-->	e131	-.122
e122	<-->	e123	.642
e122	<-->	e125	-.106
e122	<-->	e132	-.074
e123	<-->	e124	.256
e123	<-->	e130	-.142
e124	<-->	e126	.224
e124	<-->	e127	.230
e124	<-->	e132	.173
e126	<-->	e127	.694
e126	<-->	e128	.508
e126	<-->	e130	-.155
e127	<-->	e128	.467
e127	<-->	e130	-.143
e129	<-->	e130	.541
e131	<-->	e132	.165
e130	<-->	e131	.543
e130	<-->	e133	.228
e131	<-->	e133	.328
e132	<-->	e133	.270
e114	<-->	e128	.127
e114	<-->	e130	.144
e115	<-->	e127	-.044
e116	<-->	e121	.130
e116	<-->	e127	.086
e116	<-->	e128	-.063
e117	<-->	e132	-.220
e123	<-->	e126	.117
e123	<-->	e128	-.088
e124	<-->	e129	.158
e127	<-->	e132	.154
e127	<-->	e133	-.057
e128	<-->	e133	.121
e129	<-->	e131	.287
e116	<-->	e118	.246
e125	<-->	e131	-.157



			Estimate
e111	<-->	e115	-.193
e113	<-->	e118	.136
e111	<-->	e119	-.183

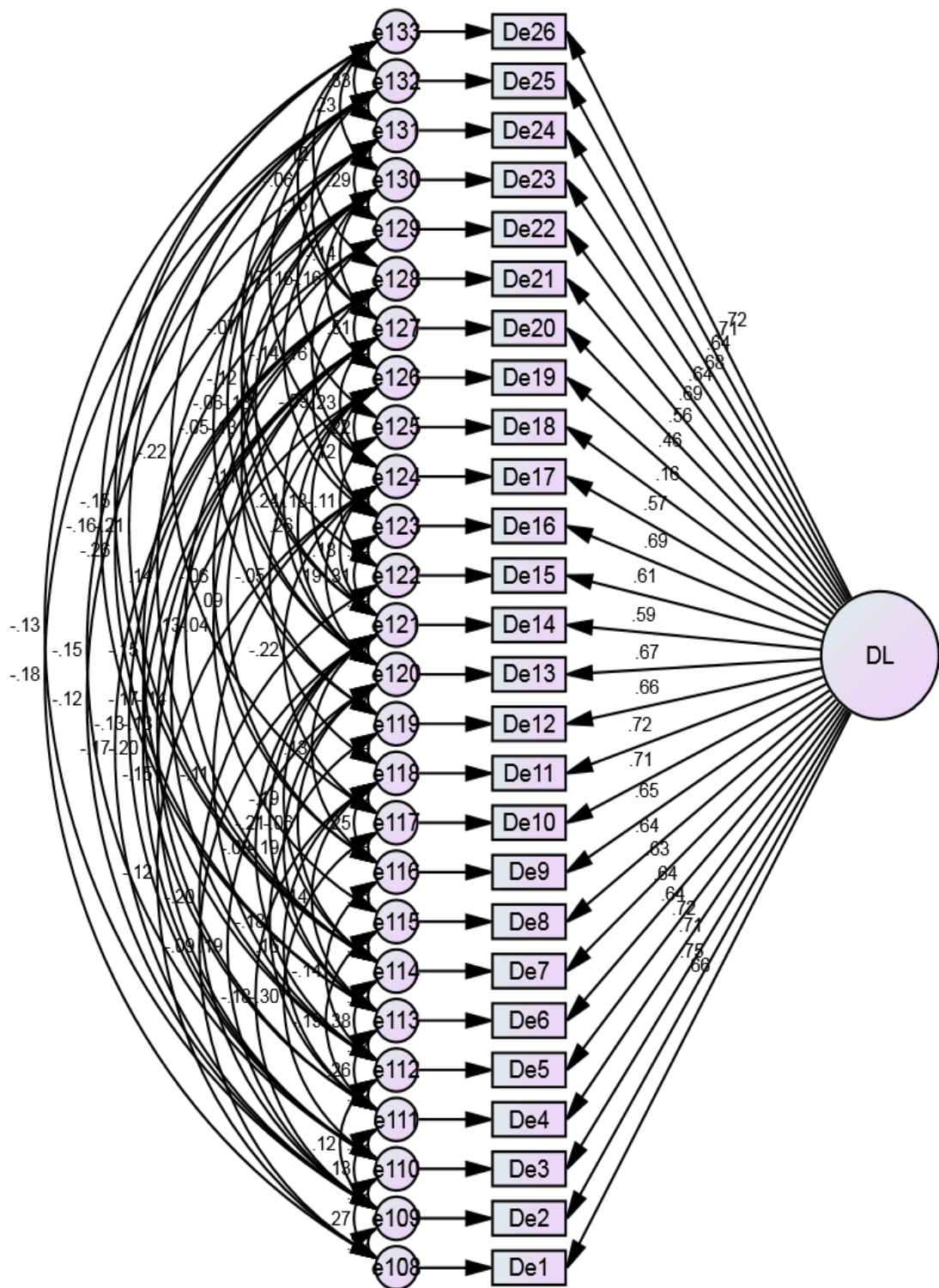
**Variances: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DL	.348	.084	4.124	***	
e108	.463	.060	7.653	***	
e109	.219	.030	7.388	***	
e110	.331	.044	7.517	***	
e111	.288	.037	7.747	***	
e112	.608	.074	8.214	***	
e113	.609	.073	8.309	***	
e114	.480	.058	8.253	***	
e115	.432	.054	7.957	***	
e116	.377	.045	8.372	***	
e117	.557	.072	7.686	***	
e118	.376	.048	7.852	***	
e119	.375	.048	7.848	***	
e120	.294	.036	8.152	***	
e121	.330	.040	8.320	***	
e122	.495	.063	7.900	***	
e123	.344	.042	8.165	***	
e124	.431	.053	8.125	***	
e125	4.366	.536	8.148	***	
e126	.799	.094	8.513	***	
e127	.562	.065	8.631	***	
e128	.370	.048	7.722	***	
e129	.383	.048	7.959	***	
e130	.328	.040	8.310	***	
e131	.413	.051	8.029	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e132	.281	.037	7.666	***	
e133	.312	.041	7.569	***	
	M.I.	Par Change			
	M.I.	Par Change			
	M.I.	Par Change			
Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	153	192.550	198	.596	.972
Saturated model	351	.000	0		
Independence model	26	2757.284	325	.000	8.484
Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI	
Default model	.045	.905	.832	.511	
Saturated model	.000	1.000			
Independence model	.310	.177	.111	.164	
Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.930	.885	1.002	1.004	1.000
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000
Model	PRATIO	PNFI	PCFI		
Default model	.609	.567	.609		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	1.000	.000	.000		
Model	NCP	LO 90	HI 90		
Default model	.000	.000	30.701		
Saturated model	.000	.000	.000		
Independence model	2432.284	2268.347	2603.609		
Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90	
Default model	1.448	.000	.000	.231	
Saturated model	.000	.000	.000	.000	
Independence model	20.731	18.288	17.055	19.576	
Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE	
Default model	.000	.000	.034	.999	
Independence model	.237	.229	.245	.000	
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC	
Default model	498.550	576.493	941.919	1094.919	
Saturated model	702.000	880.811	1719.142	2070.142	

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Independence model	2809.284	2822.529	2884.628	2910.628
Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3.748	3.789	4.020	4.335
Saturated model	5.278	5.278	5.278	6.623
Independence model	21.122	19.890	22.411	21.222
Model	HOELTER	HOELTER		
	.05	.01		
Default model	161	171		
Independence model	18	19		

Minimization: .070  
 Miscellaneous: 2.760  
 Bootstrap: .000  
 Total: 2.830



NFI=.930 CFI=1.000 GFI=.905 RMSEA=.000 CHI\GL=.972 P=.596

## **APÉNDICE H**

### **ASIMETRÍA Y CURTOSIS**

## Estadísticos descriptivos asimetría y curtosis

	N	Mínimo	Máximo	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Laboral	134	2,05	6,89	,269	,209	1,779	,416
Social	134	2,47	6,18	-,083	,209	,209	,416
Familiar	134	3,58	6,75	-,149	,209	-,088	,416
Económico	134	1,40	4,60	,266	,209	-,243	,416
Satisfacción	134	2,48	6,33	,265	,209	-,063	,416
Desempeño	134	4,31	7,00	-,001	,209	-,407	,416
N válido (según lista)	134						

## Estadísticos descriptivos asimetría y curtosis

	N	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Trato entre vecinos (AS1)	134	-,397	,209	-,104	,416
Trato entre los miembros de la familia (AS2)	134	-,871	,209	1,803	,416
Calidad moral de las personas del barrio (AS3)	134	-,154	,209	-,189	,416
Aceptación pastoral por la comunidad donde vive (AS4)	134	-,200	,209	-,327	,416
Actitud de las autoridades con los pastores (AS5)	134	-,085	,209	-,235	,416
Actitud de los miembros de iglesia con el pastor (AS6)	134	-,697	,209	1,389	,416
Trato que recibe de tus colegas (AS7)	134	-,247	,209	-,096	,416
Seguridad de la ciudad donde vives (AS8)	134	-,429	,209	,482	,416
Posibilidad de desarrollo a tus hijos (AS9)	134	-,166	,209	,151	,416
Limpieza de las calles de tu barrio (AS10)	134	,026	,209	-,236	,416
Iluminación de las calles del vecindario (AS11)	134	-,187	,209	-,191	,416
Vocabulario empleado en el barrio (AS12)	134	-,215	,209	-,511	,416
Actividades recreativas en tu vecindario (AS13)	134	,484	,209	,096	,416

Atención ofrecida a los niños (AS14)	134	-,312	,209	,412	,416
Cuidado ofrecido a los ancianos (AS15)	134	-,026	,209	,075	,416
Respeto hacia las mujeres (AS16)	134	-,516	,209	,350	,416
Oportunidades ofrecidas a los discapacitados (AS17)	134	-,280	,209	,296	,416
Moralidad del personal institucional (AL1)	134	-1,048	,209	3,220	,416
Vida espiritual del personal institucional (AL2)	134	-,219	,209	-1,071	,416
Observancia de las normas de conducta organizacionales(AL3)	134	-,294	,209	-,482	,416
Procedimiento de la selección del personal(AL4)	134	-,001	,209	,111	,416
Apoyo institucional para el logro de objetivos personales(AL5)	134	-,273	,209	,316	,416
Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad(AL6)	134	-,179	,209	-,087	,416
Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores(AL7)	134	-,270	,209	,782	,416
Motivación para realizar sus tareas(AL8)	134	-,068	,209	,581	,416
Reconocimiento del trabajo por los directivos(AL9)	134	-,244	,209	1,108	,416
Comunicación entre directivos y pastores(AL10)	134	,082	,209	,857	,416
Relaciones interpersonales entre pastores(AL11)	134	-,279	,209	,240	,416
Compromiso de los pastores con la misión de la iglesia(AL12)	134	-,034	,209	-,086	,416
Tecnología utilizada en el trabajo pastoral(AL13)	134	,655	,209	-,411	,416
Plan de capacitación profesional para los pastores(AL14)	134	,039	,209	-,473	,416

Estilo de vida de los pastores(AL15)	134	-,067	,209	-,737	,416
Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas(AL16)	134	-,229	,209	-,086	,416
Establecimiento de objetivos laborales alcanzables(AL17)	134	-,076	,209	,037	,416
Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales(AL18)	134	,029	,209	,577	,416
Actitud del trabajo en equipo en la organización(AL19)	134	,013	,209	,850	,416
Convivencia entre los miembros de la familia(AF1)	134	-,767	,209	,738	,416
Trato entre los miembros de la familia(AF2)	134	-,736	,209	,552	,416
Apoyo entre los miembros de la familia(AF3)	134	-,802	,209	,540	,416
Comunicación entre los miembros de la familia(AF4)	134	-,562	,209	,536	,416
Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo(AF5)	134	-,772	,209	,815	,416
Condiciones higiénicas de la familia(AF6)	134	-1,128	,209	1,589	,416
Calidad de los alimentos que consumen(AF7)	134	-,143	,209	-,439	,416
Calidad constructiva de la vivienda(AF8)	134	-,143	,209	-,558	,416
Hábitos de limpieza de los miembros de la familia(AF9)	134	-1,538	,209	3,531	,416
Tamaño de la casa(AF10)	134	-,024	,209	-,705	,416
Confort de la casa(AF11)	134	,413	,209	-,611	,416
Equipamiento para realizar labores domésticas(AF12)	134	,421	,209	-,692	,416
Motivación para participar en actividades misioneras de la iglesia(AF13)	134	-,788	,209	1,069	,416
Celebración de los cultos familiares(AF14)	134	-,411	,209	-,549	,416
Motivación para la devoción familiar(AF15)	134	-,432	,209	-,245	,416



Motivación para asistir a la iglesia(AF16)	134	-274	,209	-,762	,416
Motivación para la fidelidad personal(AF17)	134	-,474	,209	-,106	,416
Motivación para la fidelidad en los diezmos(AF18)	134	-,404	,209	-,989	,416
Apoyo para la superación académica(AF19)	134	-1,286	,209	3,027	,416
Promoción de la buena lectura(AF20)	134	-1,001	,209	3,119	,416
Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas(AF21)	134	-1,013	,209	2,959	,416
Perseverancia en la realización de tareas difíciles(AF22)	134	-,301	,209	-,174	,416
Tolerancia a la crítica constructiva de ideas(AF23)	134	-,199	,209	-,219	,416
Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje(AF24)	134	-,326	,209	-,214	,416
Capacidad económica de tu asociación(AE1)	134	-,602	,209	,636	,416
Pago a tiempo de los salarios(AE2)	134	-,427	,209	-1,063	,416
Presupuesto para arreglo de casas pastorales(AE3)	134	-,176	,209	,251	,416
Compensación del salario por el trabajo que realiza(AE4)	134	-,295	,209	-,563	,416
Presupuesto para servicios médicos familiares(AE5)	134	-,156	,209	,066	,416
Presupuesto para ayuda de estudios de los hijos(AE6)	134	,245	,209	,843	,416
Presupuesto para ayuda de estudios del pastor(AE7)	134	,281	,209	,748	,416
Capacidad para tomar vacaciones con la familia(AE8)	134	,957	,209	,318	,416
Capacidad para garantizar el vestuario familiar(AE9)	134	,861	,209	,381	,416
Posibilidad de actividades recreativas con tu salario(AE10)	134	1,255	,209	1,815	,416

Preocupación organizacional por las esposas de los pastores(AE11)	134	-,014	,209	,095	,416
Capacidad de transportación para realizar tu trabajo(AE12)	134	,782	,209	-,770	,416
Capacidad de provisión de alimentos en el país(AE13)	134	,797	,209	-,412	,416
Calidad de los servicios públicos en el país(AE14)	134	,719	,209	-,111	,416
Estabilidad económica del país(AE15)	134	,600	,209	-,485	,416
Posibilidad de mejorar el nivel de vida(AE16)	134	,851	,209	,223	,416
Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país(AE17)	134	,923	,209	-,128	,416
Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios(AE18)	134	-,149	,209	,055	,416
Calidad de la educación para los hijos(AE19)	134	-,274	,209	-,208	,416
Crecimiento económico del país(AE20)	134	,611	,209	-,448	,416
Puntual que eres con tus compromisos pastorales(SL1)	134	-,352	,209	,174	,416
Salario que recibes(SL2)	134	,746	,209	-,099	,416
Sistemas de ayudas adicionales al salario(SL3)	134	,710	,209	-,310	,416
Forma en que te llaman la atención(SL4)	134	-,406	,209	,090	,416
Cantidad de trabajo que tienes que realizar(SL5)	134	-,270	,209	-,016	,416
Entrega de informes de trabajo(SL6)	134	-,065	,209	-,410	,416
Trato que recibes de parte de tus compañeros(SL7)	134	-,606	,209	,848	,416
Oportunidades de superación que te otorgan(SL8)	134	-,064	,209	-,816	,416
Reconocimiento de la administración por tu trabajo(SL9)	134	-,125	,209	-,276	,416
Trato que recibes de la administración(SL10)	134	-,356	,209	-,326	,416

Supervisión que recibes(SL11)	134	-,177	,209	-,414	,416
Libertad para hacer tu trabajo ministerial(SL12)	134	-,643	,209	,433	,416
Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo(SL13)	134	1,041	,209	,104	,416
Justicia con que eres tratado(SL14)	134	-,276	,209	-,118	,416
Apoyo que recibes de parte de la administración(SL15)	134	-,356	,209	-,110	,416
Comentarios que los miembros hacen de tu trabajo(SL16)	134	-,616	,209	,422	,416
Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia(SL17)	134	-,541	,209	,206	,416
El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial(SL18)	134	-,827	,209	,644	,416
Tiempo que dedicas a tu familia(SL19)	134	,031	,209	-1,070	,416
Actividades sociales que se celebran en tu campo(SL20)	134	,206	,209	-1,124	,416
Equidad con que te tratan los administradores(SL21)	134	-,255	,209	-,176	,416
Tipo de jubilación que recibirás(SL22)	134	1,039	,209	,177	,416
Interés de la administración a tus necesidades personales(SL23)	134	,140	,209	-,494	,416
Tu estado de salud(SL24)	134	-,473	,209	1,116	,416
Calidad de tus sermones(SL25)	134	-,593	,209	1,295	,416
Tiempo que tienes para preparar sermones(SL26)	134	-,103	,209	-,679	,416
Tu estilo de vida(SL27)	134	-,136	,209	-1,084	,416
Estableces objetivos alcanzables(DE1)	134	-,416	,209	1,090	,416
Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia(DE2)	134	,071	,209	-,777	,416
Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla(DE3)	134	-,304	,209	-,086	,416

Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia(DE4)	134	-,183	,209	,215	,416
Tienes un plan de trabajo a largo plazo(DE5)	134	-,845	,209	,994	,416
Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente(DE6)	134	-,773	,209	,780	,416
Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia(DE7)	134	-,908	,209	1,943	,416
Usas tu autoridad de acuerdo al manual de iglesia(DE8)	134	-,489	,209	,057	,416
Eres respetuoso de las líneas de mando de la iglesia(DE9)	134	-,286	,209	-,670	,416
Tienes un programa de capacitación para los líderes(DE10)	134	-,583	,209	,341	,416
Sabes delegar responsabilidades(DE11)	134	-,362	,209	-,344	,416
Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas(DE12)	134	-,511	,209	,237	,416
Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia(DE13)	134	-,237	,209	-1,170	,416
Eres comprensivo cuando otros cometen errores(DE14)	134	-,199	,209	-,728	,416
Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo(DE15)	134	-,736	,209	,938	,416
Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu trabajo(DE16)	134	-,280	,209	,106	,416
Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral(DE17)	134	-,432	,209	-,014	,416
Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas(DE18)	134	-,514	,209	-1,196	,416
Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias(DE19)	134	-1,315	,209	3,748	,416

Actúas de acuerdo a principios cristianos(DE20)	134	-1,461	,209	5,923	,416
Tomas medidas correctivas a tiempo(DE21)	134	-,368	,209	,358	,416
Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia(DE22)	134	-,206	,209	-,070	,416
Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia(DE23)	134	-,179	,209	,071	,416
Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado(DE24)	134	-,491	,209	,445	,416
Tu predicación es bíblica(DE25)	134	-,375	,209	-,811	,416
Eres justo en tu evaluaciones de disciplina eclesiástica(DE26)	134	-,911	,209	2,953	,416
N válido (según lista)	134				

## **APÉNDICE I**

### **PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Social	Labo- ral	Fami- liar	Econó- mico	Satisfac- ción	Desem- peño	
N	134	134	134	134	134	134	
Parámetros nor- males(a,b)	Media	4,3064	4,3830	5,4316	3,0422	4,2457	5,7887
	Desviación tí- pica	,69624	,78048	,60915	,68737	,76045	,57385
Diferencias más extremas	Absoluta	,048	,067	,058	,073	,059	,057
	Positiva	,031	,067	,057	,073	,059	,049
	Negativa	-,048	-,062	-,058	-,057	-,038	-,057
Z de Kolmogorov-Smirnov	,551	,777	,668	,842	,677	,657	
Sig. asintót. (bilateral)	,921	,582	,764	,477	,749	,781	

a La distribución de contraste es la Normal.

b Se han calculado a partir de los datos.

## **APÉNDICE J**

### **PARÁMETROS DE MEDIDA DEL MODELO CONFIRMATORIO**



MODELO CONFIRMATORIO CON TODOS LOS INDICADORES

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 8911

Number of distinct parameters to be estimated: 859

Degrees of freedom (8911 - 859): 8052

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL	<---	AL	.328	.299	1.098	.272	
DL	<---	AF	.418	.142	2.953	.003	
SL	<---	AS	-.012	.019	-.662	.508	
SL	<---	AF	.001	.013	.080	.936	
SL	<---	AE	.049	.046	1.072	.284	
DL	<---	AE	-.241	.198	-1.215	.225	
DL	<---	AL	.605	.419	1.443	.149	
DL	<---	AS	-.103	.150	-.690	.490	
AS1	<---	AS	1.000				
AS2	<---	AS	.705	.245	2.876	.004	
AS3	<---	AS	1.209	.342	3.533	***	
AS4	<---	AS	1.220	.336	3.631	***	
AS5	<---	AS	1.289	.329	3.919	***	
AS6	<---	AS	.921	.335	2.748	.006	
AS7	<---	AS	1.043	.343	3.037	.002	
AS8	<---	AS	1.298	.448	2.899	.004	
AS9	<---	AS	1.302	.367	3.544	***	
AS10	<---	AS	1.574	.517	3.048	.002	
AS11	<---	AS	1.269	.437	2.902	.004	
AS12	<---	AS	1.597	.502	3.183	.001	
AS13	<---	AS	.991	.372	2.664	.008	
AS14	<---	AS	2.314	.669	3.458	***	
AS15	<---	AS	2.494	.729	3.423	***	
AS16	<---	AS	2.077	.593	3.500	***	
AS17	<---	AS	2.155	.622	3.466	***	
AL3	<---	AL	1.000				

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AL4	<---	AL	2.256	.831	2.714	.007	
AL5	<---	AL	4.229	1.834	2.306	.021	
AL6	<---	AL	5.369	2.413	2.225	.026	
AL7	<---	AL	4.823	2.132	2.262	.024	
AL8	<---	AL	2.994	1.338	2.238	.025	
AL9	<---	AL	4.146	1.806	2.295	.022	
AL10	<---	AL	3.971	1.766	2.249	.025	
AL11	<---	AL	2.191	.902	2.429	.015	
AL12	<---	AL	1.803	.835	2.160	.031	
AL13	<---	AL	4.415	2.181	2.024	.043	
AL14	<---	AL	4.845	2.313	2.095	.036	
AL15	<---	AL	5.229	2.499	2.092	.036	
AL16	<---	AL	4.734	2.214	2.139	.032	
AL17	<---	AL	5.010	2.323	2.157	.031	
AL18	<---	AL	4.293	1.937	2.217	.027	
AL19	<---	AL	3.701	1.625	2.277	.023	
AL2	<---	AL	.334	.329	1.016	.310	
AL1	<---	AL	.429	.312	1.376	.169	
AF1	<---	AF	1.000				
AF2	<---	AF	1.093	.088	12.355	***	
AF3	<---	AF	1.020	.105	9.685	***	
AF4	<---	AF	1.144	.138	8.301	***	
AF5	<---	AF	1.025	.138	7.439	***	
AF6	<---	AF	1.530	.297	5.149	***	
AF7	<---	AF	.239	.292	.820	.412	
AF8	<---	AF	-.030	.300	-.101	.920	
AF9	<---	AF	.975	.229	4.249	***	
AF10	<---	AF	.319	.310	1.029	.304	
AF11	<---	AF	-.099	.308	-.321	.748	
AF12	<---	AF	.284	.323	.878	.380	
AF13	<---	AF	1.531	.268	5.707	***	
AF14	<---	AF	1.470	.270	5.435	***	
AF15	<---	AF	1.374	.238	5.768	***	
AF16	<---	AF	1.397	.230	6.068	***	
AF17	<---	AF	1.470	.229	6.418	***	
AF18	<---	AF	1.349	.215	6.277	***	
AF19	<---	AF	1.508	.255	5.921	***	
AF20	<---	AF	1.707	.268	6.361	***	
AF21	<---	AF	1.690	.257	6.576	***	
AF22	<---	AF	1.600	.257	6.224	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AF23	<---	AF	1.499	.244	6.135	***
AF24	<---	AF	1.650	.245	6.742	***
AE1	<---	AE	1.000			
AE2	<---	AE	-.151	.237	-.638	.523
AE3	<---	AE	1.350	.437	3.092	.002
AE4	<---	AE	1.447	.464	3.117	.002
AE5	<---	AE	1.639	.536	3.060	.002
AE6	<---	AE	1.650	.566	2.913	.004
AE7	<---	AE	1.702	.557	3.053	.002
AE8	<---	AE	2.911	.931	3.126	.002
AE9	<---	AE	2.622	.831	3.155	.002
AE10	<---	AE	1.986	.647	3.070	.002
AE11	<---	AE	1.110	.481	2.307	.021
AE12	<---	AE	2.323	.740	3.140	.002
AE13	<---	AE	2.517	.782	3.218	.001
AE14	<---	AE	2.572	.804	3.198	.001
AE15	<---	AE	2.319	.720	3.220	.001
AE16	<---	AE	2.436	.829	2.940	.003
AE17	<---	AE	2.256	.755	2.987	.003
AE18	<---	AE	.949	.442	2.144	.032
AE19	<---	AE	.336	.379	.888	.375
AE20	<---	AE	2.284	.724	3.154	.002
SL1	<---	SL	1.000			
SL2	<---	SL	4.376	3.826	1.144	.253
SL3	<---	SL	6.330	5.351	1.183	.237
SL4	<---	SL	9.742	7.733	1.260	.208
SL5	<---	SL	9.545	7.574	1.260	.208
SL6	<---	SL	7.602	6.072	1.252	.211
SL7	<---	SL	4.169	3.432	1.215	.225
SL8	<---	SL	10.237	8.151	1.256	.209
SL9	<---	SL	12.642	10.003	1.264	.206
SL10	<---	SL	14.133	11.166	1.266	.206
SL11	<---	SL	10.397	8.266	1.258	.209
SL12	<---	SL	11.551	9.153	1.262	.207
SL13	<---	SL	3.875	3.306	1.172	.241
SL14	<---	SL	11.244	8.918	1.261	.207
SL15	<---	SL	11.253	8.922	1.261	.207
SL16	<---	SL	.151	.895	.169	.866
SL17	<---	SL	.382	.847	.450	.652
SL18	<---	SL	1.679	1.473	1.140	.254

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL19	<---	SL	9.229	7.396	1.248	.212	
SL20	<---	SL	9.424	7.546	1.249	.212	
SL21	<---	SL	11.656	9.246	1.261	.207	
SL22	<---	SL	7.753	6.235	1.243	.214	
SL23	<---	SL	8.426	6.761	1.246	.213	
SL24	<---	SL	1.854	1.646	1.126	.260	
SL25	<---	SL	2.022	1.774	1.140	.254	
SL26	<---	SL	7.860	6.312	1.245	.213	
SL27	<---	SL	12.320	9.779	1.260	.208	
De1	<---	DL	1.000				
De2	<---	DL	.892	.104	8.566	***	
De3	<---	DL	.989	.117	8.466	***	
De4	<---	DL	.944	.128	7.363	***	
De5	<---	DL	1.107	.165	6.713	***	
De6	<---	DL	1.100	.164	6.686	***	
De7	<---	DL	.948	.145	6.561	***	
De8	<---	DL	.929	.139	6.699	***	
De9	<---	DL	.873	.130	6.699	***	
De10	<---	DL	1.275	.174	7.319	***	
De11	<---	DL	1.062	.145	7.338	***	
De12	<---	DL	.895	.131	6.814	***	
De13	<---	DL	.815	.118	6.891	***	
De14	<---	DL	.698	.118	5.892	***	
De15	<---	DL	.906	.142	6.358	***	
De16	<---	DL	.930	.131	7.079	***	
De17	<---	DL	.765	.135	5.656	***	
De18	<---	DL	.552	.320	1.726	.084	
De19	<---	DL	.784	.158	4.954	***	
De20	<---	DL	.863	.146	5.921	***	
De21	<---	DL	.984	.138	7.117	***	
De22	<---	DL	.880	.131	6.716	***	
De23	<---	DL	.883	.126	6.983	***	
De24	<---	DL	.905	.136	6.659	***	
De25	<---	DL	.893	.134	6.655	***	
De26	<---	DL	.965	.132	7.303	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
SL	<---	AL	.734

			Estimate
DL	<---	AF	.329
SL	<---	AS	-.054
SL	<---	AF	.005
SL	<---	AE	.178
DL	<---	AE	-.140
DL	<---	AL	.217
DL	<---	AS	-.072
AS1	<---	AS	.328
AS2	<---	AS	.333
AS3	<---	AS	.451
AS4	<---	AS	.356
AS5	<---	AS	.377
AS6	<---	AS	.353
AS7	<---	AS	.446
AS8	<---	AS	.427
AS9	<---	AS	.449
AS10	<---	AS	.452
AS11	<---	AS	.418
AS12	<---	AS	.503
AS13	<---	AS	.327
AS14	<---	AS	.741
AS15	<---	AS	.879
AS16	<---	AS	.775
AS17	<---	AS	.731
AL3	<---	AL	.201
AL4	<---	AL	.420
AL5	<---	AL	.719
AL6	<---	AL	.828
AL7	<---	AL	.852
AL8	<---	AL	.574
AL9	<---	AL	.793
AL10	<---	AL	.812
AL11	<---	AL	.416
AL12	<---	AL	.351
AL13	<---	AL	.635
AL14	<---	AL	.737
AL15	<---	AL	.762
AL16	<---	AL	.774
AL17	<---	AL	.817
AL18	<---	AL	.775

		Estimate
AL19 <---	AL	.754
AL2 <---	AL	.074
AL1 <---	AL	.100
AF1 <---	AF	.540
AF2 <---	AF	.621
AF3 <---	AF	.563
AF4 <---	AF	.632
AF5 <---	AF	.607
AF6 <---	AF	.548
AF7 <---	AF	.072
AF8 <---	AF	-.009
AF9 <---	AF	.422
AF10 <---	AF	.091
AF11 <---	AF	-.028
AF12 <---	AF	.078
AF13 <---	AF	.639
AF14 <---	AF	.626
AF15 <---	AF	.707
AF16 <---	AF	.762
AF17 <---	AF	.793
AF18 <---	AF	.765
AF19 <---	AF	.675
AF20 <---	AF	.822
AF21 <---	AF	.798
AF22 <---	AF	.820
AF23 <---	AF	.818
AF24 <---	AF	.886
AE1 <---	AE	.289
AE2 <---	AE	-.060
AE3 <---	AE	.392
AE4 <---	AE	.422
AE5 <---	AE	.540
AE6 <---	AE	.496
AE7 <---	AE	.505
AE8 <---	AE	.670
AE9 <---	AE	.706
AE10 <---	AE	.606
AE11 <---	AE	.284
AE12 <---	AE	.678
AE13 <---	AE	.801

		Estimate
AE14	<--- AE	.765
AE15	<--- AE	.820
AE16	<--- AE	.701
AE17	<--- AE	.714
AE18	<--- AE	.246
AE19	<--- AE	.083
AE20	<--- AE	.701
SL1	<--- SL	.111
SL2	<--- SL	.344
SL3	<--- SL	.425
SL4	<--- SL	.714
SL5	<--- SL	.732
SL6	<--- SL	.583
SL7	<--- SL	.353
SL8	<--- SL	.638
SL9	<--- SL	.835
SL10	<--- SL	.914
SL11	<--- SL	.671
SL12	<--- SL	.770
SL13	<--- SL	.264
SL14	<--- SL	.739
SL15	<--- SL	.754
SL16	<--- SL	.015
SL17	<--- SL	.041
SL18	<--- SL	.198
SL19	<--- SL	.536
SL20	<--- SL	.546
SL21	<--- SL	.737
SL22	<--- SL	.495
SL23	<--- SL	.520
SL24	<--- SL	.164
SL25	<--- SL	.229
SL26	<--- SL	.512
SL27	<--- SL	.714
De1	<--- DL	.658
De2	<--- DL	.749
De3	<--- DL	.713
De4	<--- DL	.723
De5	<--- DL	.646
De6	<--- DL	.643

		Estimate
De7	<--- DL	.630
De8	<--- DL	.642
De9	<--- DL	.644
De10	<--- DL	.713
De11	<--- DL	.717
De12	<--- DL	.655
De13	<--- DL	.665
De14	<--- DL	.584
De15	<--- DL	.606
De16	<--- DL	.685
De17	<--- DL	.569
De18	<--- DL	.155
De19	<--- DL	.461
De20	<--- DL	.564
De21	<--- DL	.692
De22	<--- DL	.644
De23	<--- DL	.674
De24	<--- DL	.641
De25	<--- DL	.706
De26	<--- DL	.715

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
AS	<--> AE	.132
AL	<--> AE	.481
AF	<--> AE	-.201
AL	<--> AF	.194
AS	<--> AF	.379
AS	<--> AL	.486

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
DL	.167
SL	.659



**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	865	19402.756	8046	.000	2.411
Saturated model	8911	.000	0		
Independence model	133	32169.170	8778	.000	3.665

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.213	.462	.404	.417
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.361	.115	.102	.114

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.397	.342	.529	.470	.514
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.917	.364	.472
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	11356.756	10952.397	11768.332
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	23391.170	22846.314	23942.921

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	145.885	85.389	82.349	88.484
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	241.873	175.873	171.777	180.022

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.103	.101	.105	.000
Independence model	.142	.140	.143	.000

**AIC**

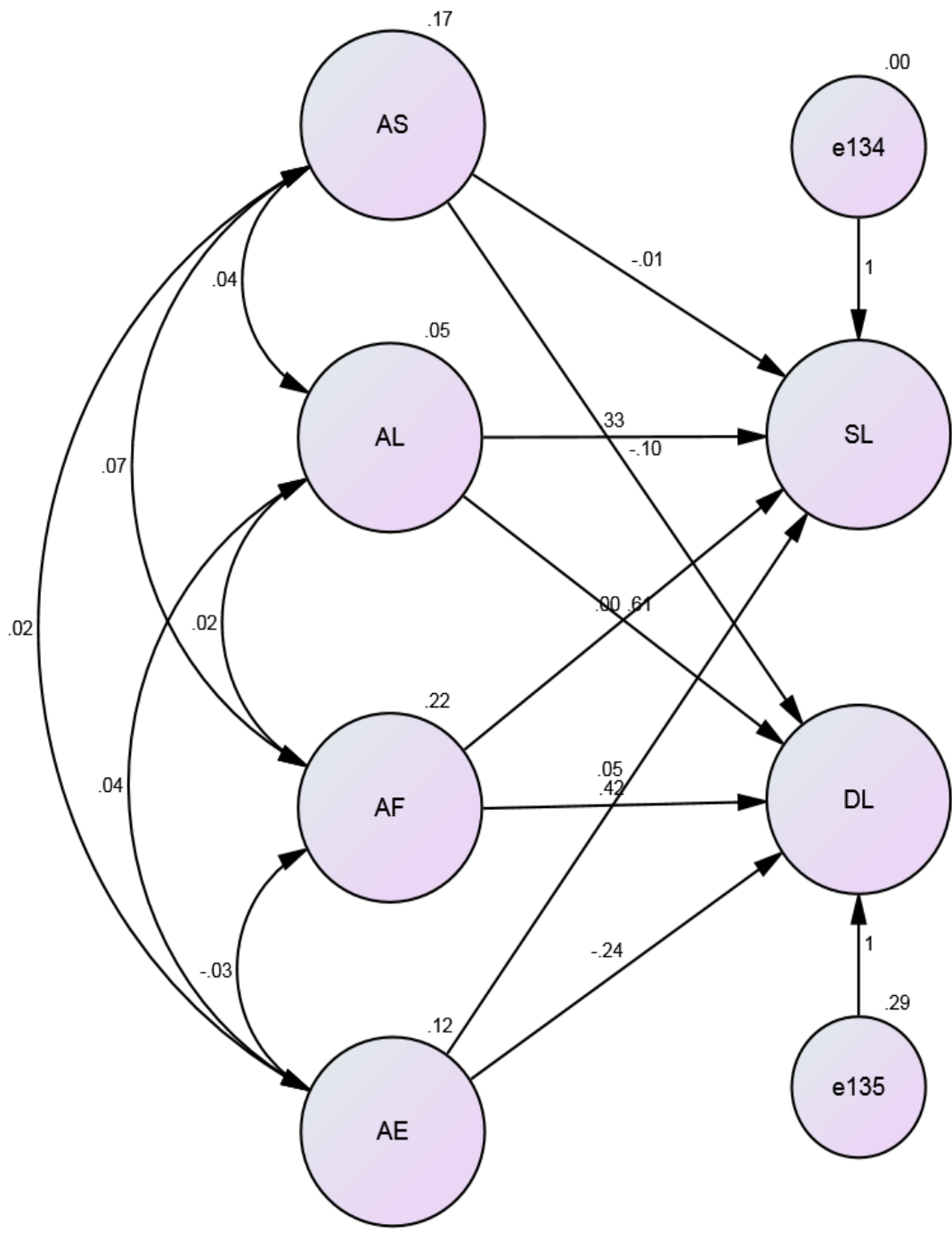
Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	21132.756		23639.387	24504.387
Saturated model	17822.000		43644.650	52555.650
Independence model	32435.170		32820.583	32953.583

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	158.893	155.853	161.987	
Saturated model	134.000	134.000	134.000	
Independence model	243.873	239.777	248.022	

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	57	58
Independence model	38	38



NFI=.397 CFI=.514 GFI=.462 RMSEA=.103 CHI\GL=2.411 P=.000

## **APÉNDICE K**

### **MODELO ALTERNO CON SIETE INDICADORES JERARQUIZADOS**

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 903

Number of distinct parameters to be estimated: 159

Degrees of freedom (903 - 159): 744

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AF	<---	AS	.208	.055	3.772	***	
AL	<---	AE	.389	.095	4.085	***	
AL	<---	AS	.201	.074	2.712	.007	
DL	<---	AF	.312	.092	3.395	***	
SL	<---	AL	1.042	.146	7.140	***	
AS15	<---	AS	1.000				
AS14	<---	AS	.983	.066	14.839	***	
AS16	<---	AS	.853	.101	8.459	***	
AS17	<---	AS	.914	.111	8.230	***	
AS10	<---	AS	.569	.121	4.688	***	
AS3	<---	AS	.398	.095	4.182	***	
AS2	<---	AS	.144	.077	1.862	.063	
AL18	<---	AL	1.000				
AL17	<---	AL	1.221	.120	10.187	***	
AL10	<---	AL	.941	.098	9.584	***	
AL7	<---	AL	1.212	.129	9.381	***	
AL6	<---	AL	1.379	.152	9.085	***	
AL16	<---	AL	1.226	.139	8.840	***	
AL9	<---	AL	1.008	.107	9.425	***	
De3	<---	DL	1.019	.137	7.412	***	
De4	<---	DL	1.123	.146	7.680	***	
De10	<---	DL	1.285	.184	6.978	***	
De11	<---	DL	1.240	.169	7.328	***	
De25	<---	DL	.861	.131	6.563	***	
SL21	<---	SL	1.000				
SL15	<---	SL	1.114	.131	8.477	***	
SL14	<---	SL	1.030	.115	8.973	***	

SL12 <---	SL	.963	.114	8.421	***
SL5 <---	SL	.745	.095	7.883	***
SL10 <---	SL	1.201	.124	9.691	***
SL9 <---	SL	1.055	.120	8.787	***
AF18 <---	AF	.877	.088	9.951	***
AF20 <---	AF	1.373	.158	8.693	***
AF21 <---	AF	1.471	.163	9.026	***
AF22 <---	AF	1.399	.156	8.942	***
AF23 <---	AF	1.267	.148	8.544	***
AE17 <---	AE	1.049	.118	8.866	***
AE16 <---	AE	.975	.128	7.639	***
AE14 <---	AE	1.154	.142	8.151	***
AE9 <---	AE	.887	.141	6.298	***
AE15 <---	AE	1.087	.108	10.031	***
AE13 <---	AE	1.021	.109	9.377	***
AE20 <---	AE	1.000			
AF17 <---	AF	1.000			
AF24 <---	AF	1.333	.151	8.820	***
De2 <---	DL	1.000			
De26 <---	DL	1.019	.154	6.620	***

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
AF <---	AS		.373
AL <---	AE		.381
AL <---	AS		.244
DL <---	AF		.331
SL <---	AL		.816
AS15 <---	AS		.896
AS14 <---	AS		.804
AS16 <---	AS		.813
AS17 <---	AS		.791
AS10 <---	AS		.418

			Estimate
AS3	<---	AS	.375
AS2	<---	AS	.171
AL18	<---	AL	.739
AL17	<---	AL	.808
AL10	<---	AL	.783
AL7	<---	AL	.874
AL6	<---	AL	.868
AL16	<---	AL	.813
AL9	<---	AL	.779
De3	<---	DL	.682
De4	<---	DL	.802
De10	<---	DL	.681
De11	<---	DL	.784
De25	<---	DL	.633
SL21	<---	SL	.734
SL15	<---	SL	.860
SL14	<---	SL	.788
SL12	<---	SL	.749
SL5	<---	SL	.663
SL10	<---	SL	.898
SL9	<---	SL	.811
AF18	<---	AF	.629
AF20	<---	AF	.830
AF21	<---	AF	.872
AF22	<---	AF	.895
AF23	<---	AF	.872
AE17	<---	AE	.806
AE16	<---	AE	.698
AE14	<---	AE	.843

			Estimate
AE9	<---	AE	.581
AE15	<---	AE	.934
AE13	<---	AE	.796
AE20	<---	AE	.754
AF17	<---	AF	.674
AF24	<---	AF	.896
De2	<---	DL	.773
De26	<---	DL	.699

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AF	.139
AL	.198
SL	.666
DL	.110
AE13	.634
AE15	.873
AE9	.338
AE14	.710
AE16	.488
AE17	.650
AE20	.569
AF24	.802
AF23	.760
AF22	.802
AF21	.760
AF20	.689
AF18	.396
AF17	.455
SL9	.658
SL10	.806
SL5	.439



	Estimate
SL12	.560
SL14	.621
SL15	.739
SL21	.539
De26	.489
De25	.401
De11	.615
De10	.464
De4	.643
De3	.466
De2	.598
AL9	.606
AL16	.661
AL6	.754
AL7	.764
AL10	.614
AL17	.652
AL18	.546
AS2	.029
AS3	.141
AS10	.175
AS17	.626
AS16	.660
AS14	.647
AS15	.802

**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	159	1126.625	744	.000	1.514
Saturated model	903	.000	0		
Independence model	42	5140.729	861	.000	5.971

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.124	.739	.683	.609

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.430	.205	.167	.196

#### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.781	.746	.913	.897	.911
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	.675	.787
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

#### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	382.625	296.206	477.000
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	4279.729	4057.293	4508.820

#### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	8.471	2.877	2.227	3.586
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	38.652	32.178	30.506	33.901

#### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.062	.055	.069	.004
Independence model	.193	.188	.198	.000

#### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1444.625	1596.558	1905.381	2064.381
Saturated model	1806.000	2668.867	4422.749	5325.749
Independence model	5224.729	5264.862	5346.438	5388.438

#### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	10.862	10.212	11.571	12.004
Saturated model	13.579	13.579	13.579	20.067
Independence model	39.284	37.611	41.006	39.585

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	96	99
Independence model	25	25

Minimization: .094  
Miscellaneous: 2.355  
Bootstrap: .000  
Total: 2.449



## **APÉNDICE L**

### **MODELO 1 CON SIETE INDICADORES MÁS ALTOS**

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 406

Number of distinct parameters to be estimated: 102

Degrees of freedom (406 - 102): 304

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL	<---	AL	.956	.126	7.591	***	
DL	<---	AF	.310	.091	3.407	***	
AL18	<---	AL	1.000				
AL17	<---	AL	1.191	.112	10.601	***	
AL10	<---	AL	.919	.090	10.162	***	
AL7	<---	AL	1.140	.100	11.405	***	
AL6	<---	AL	1.233	.114	10.794	***	
AL16	<---	AL	1.099	.115	9.601	***	
AL9	<---	AL	.956	.096	9.955	***	
De2	<---	DL	1.000				
De3	<---	DL	1.021	.138	7.415	***	
De4	<---	DL	1.125	.147	7.679	***	
De10	<---	DL	1.287	.184	6.979	***	
De11	<---	DL	1.240	.169	7.326	***	
De25	<---	DL	.863	.131	6.569	***	
De26	<---	DL	1.021	.154	6.622	***	
SL21	<---	SL	1.000				
SL15	<---	SL	1.124	.133	8.439	***	
SL14	<---	SL	1.029	.115	8.972	***	
SL12	<---	SL	.968	.116	8.319	***	
SL5	<---	SL	.735	.094	7.820	***	
SL10	<---	SL	1.224	.127	9.662	***	
SL9	<---	SL	1.077	.123	8.771	***	
AF17	<---	AF	1.000				
AF18	<---	AF	.878	.088	10.024	***	
AF20	<---	AF	1.362	.155	8.794	***	
AF21	<---	AF	1.463	.160	9.164	***	
AF22	<---	AF	1.375	.153	9.008	***	
AF23	<---	AF	1.247	.145	8.602	***	
AF24	<---	AF	1.298	.147	8.805	***	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
SL	<---	AL	.810
DL	<---	AF	.333
AL18	<---	AL	.790
AL17	<---	AL	.843
AL10	<---	AL	.817
AL7	<---	AL	.878
AL6	<---	AL	.830
AL16	<---	AL	.779
AL9	<---	AL	.789
De2	<---	DL	.773
De3	<---	DL	.683
De4	<---	DL	.802
De10	<---	DL	.681
De11	<---	DL	.783
De25	<---	DL	.634
De26	<---	DL	.700
SL21	<---	SL	.725
SL15	<---	SL	.857
SL14	<---	SL	.778
SL12	<---	SL	.744
SL5	<---	SL	.646
SL10	<---	SL	.905
SL9	<---	SL	.818
AF17	<---	AF	.682
AF18	<---	AF	.636
AF20	<---	AF	.833
AF21	<---	AF	.876
AF22	<---	AF	.890
AF23	<---	AF	.867
AF24	<---	AF	.881

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AL <--> AF	.149

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
SL	.656
DL	.111
AF24	.776
AF23	.752
AF22	.792
AF21	.767
AF20	.693
AF18	.404
AF17	.465
SL9	.669
SL10	.819
SL5	.417
SL12	.554
SL14	.605
SL15	.735
SL21	.526
De26	.490
De25	.402
De11	.614
De10	.464
De4	.644
De3	.467
De2	.597
AL9	.622
AL16	.607
AL6	.689
AL7	.772
AL10	.668
AL17	.710
AL18	.624



**Model Fit Summary****CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	102	387.845	304	.001	1.276
Saturated model	406	.000	0		
Independence model	28	3238.745	378	.000	8.568

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.069	.838	.784	.628
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.528	.212	.154	.198

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.880	.851	.971	.964	.971
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.804	.708	.781
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	83.845	37.359	138.469
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	2860.745	2682.693	3046.166

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.916	.630	.281	1.041
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	24.351	21.509	20.171	22.904

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.046	.030	.059	.700
Independence model	.239	.231	.246	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	591.845	648.729	887.424	989.424
Saturated model	812.000	1038.423	1988.523	2394.523
Independence model	3294.745	3310.361	3375.885	3403.885

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.450	4.100	4.861	4.878
Saturated model	6.105	6.105	6.105	7.808
Independence model	24.773	23.434	26.167	24.890

**HOELTER**

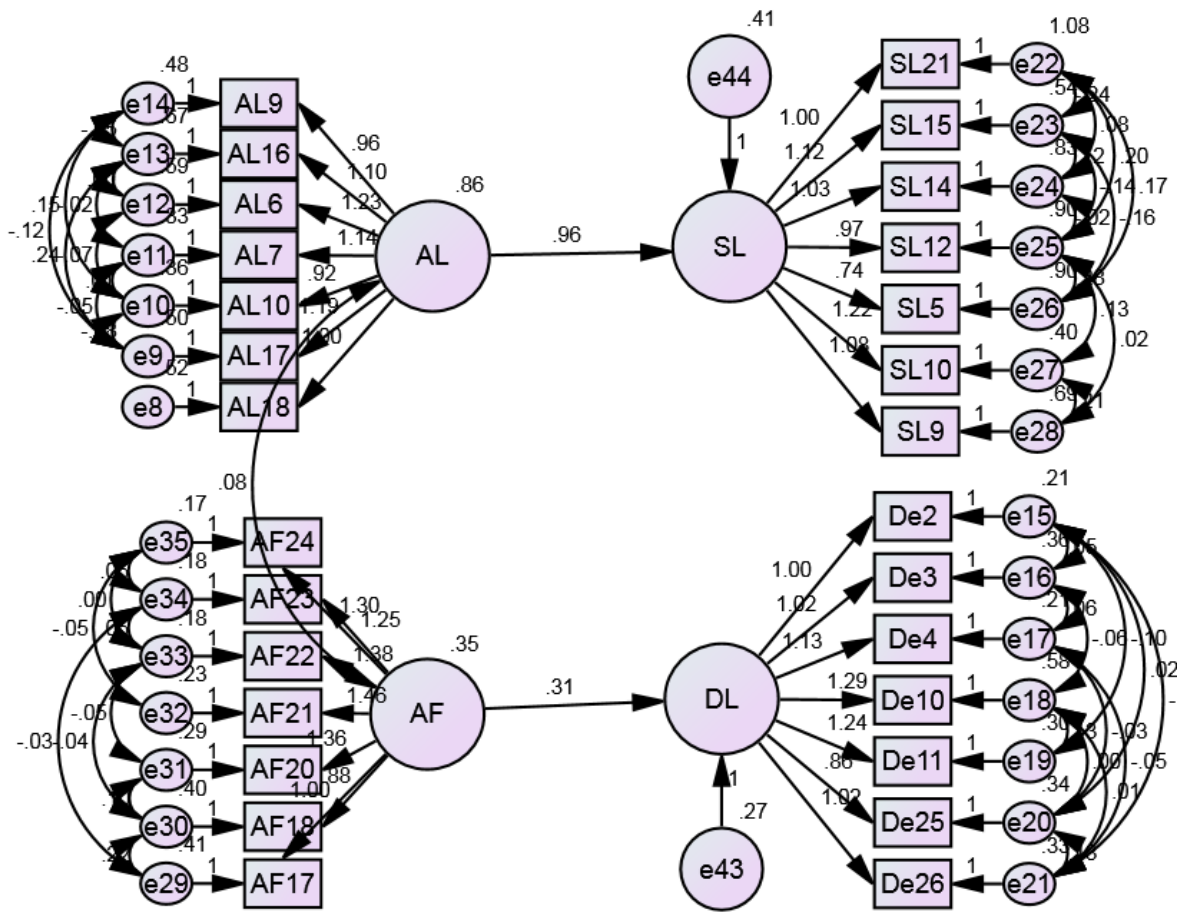
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	119	125
Independence model	18	19

Minimization: .015

Miscellaneous: 2.049

Bootstrap: .000

Total: 2.064



NFI=.880 CFI=.971 GFI=.838 RMSEA=.046 CHI\GL=1.276 P=.001

## **APÉNDICE M**

### **MODELO 1 CON CINCO INDICADORES MÁS ALTOS**

Modelo dos con cinco indicadores

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 210

Number of distinct parameters to be estimated: 70

Degrees of freedom (210 - 70): 140

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SL <--- AL	.868	.099	8.798	***	
DL <--- AF	.275	.090	3.043	.002	

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
SL <--- AL	.786
DL <--- AF	.317
AL6 <--- AL	.868
AL7 <--- AL	.861
AL10 <--- AL	.752
AL17 <--- AL	.814
AL18 <--- AL	.805
AF17 <--- AF	.679
AF20 <--- AF	.744
AF22 <--- AF	.897
AF23 <--- AF	.961
AF24 <--- AF	.858
SL9 <--- SL	.917
SL10 <--- SL	.930
SL12 <--- SL	.794
SL14 <--- SL	.837
SL15 <--- SL	.846
De2 <--- DL	.715
De3 <--- DL	.738
De4 <--- DL	.873
De11 <--- DL	.716

	Estimate
De26 <--- DL	.634

**Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AL <--> AF	.105

**Variances: (Group number 1 - Default model)**

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
DL	.101
SL	.617

**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	70	179.111	140	.014	1.279
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	2075.012	190	.000	10.921

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.062	.884	.827	.590
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.546	.269	.192	.243

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.914	.883	.980	.972	.979
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.737	.673	.722
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	39.111	8.764	77.590
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1885.012	1742.282	2035.141

#### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.347	.294	.066	.583
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	15.602	14.173	13.100	15.302

#### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.046	.022	.065	.622
Independence model	.273	.263	.284	.000

#### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	319.111	345.361	521.959	591.959
Saturated model	420.000	498.750	1028.546	1238.546
Independence model	2115.012	2122.512	2172.968	2192.968

#### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.399	2.171	2.689	2.597
Saturated model	3.158	3.158	3.158	3.750
Independence model	15.902	14.829	17.031	15.959

#### HOELTER

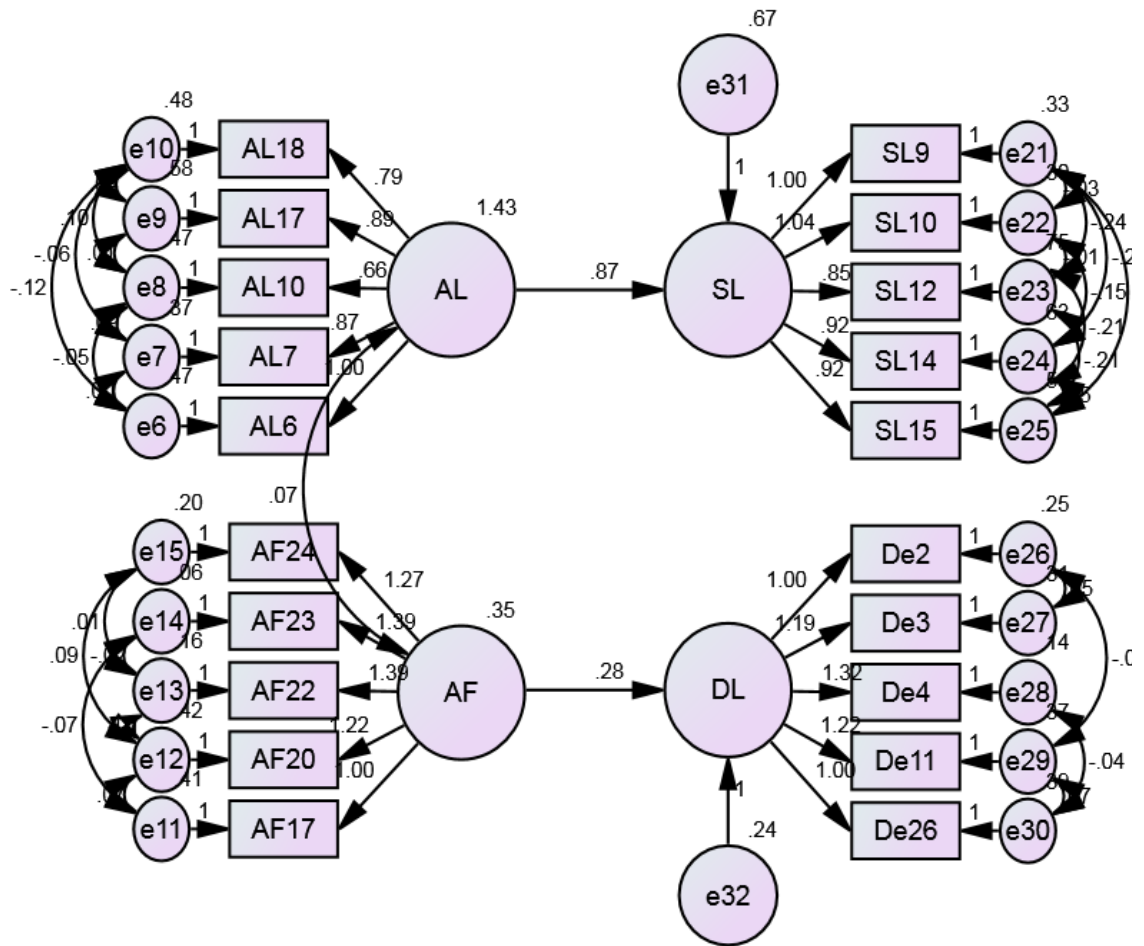
Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	126	136
Independence model	15	16

Minimization: .030

Miscellaneous: .900

Bootstrap: .000

Total: .930



NFI=.914 CFI=.979 GFI=.884 RMSEA=.046 CHI\GL=1.279 P=.014



## **APÉNDICE N**

### **MODELO 2 CON SIETE INDICADORES MÁS ALTOS**

Modelo tres con siete indicadores

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 406

Number of distinct parameters to be estimated: 103

Degrees of freedom (406 - 103): 303

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AL	<---	AE	.376	.101	3.738	***	
SL	<---	AL	.967	.127	7.600	***	
AL18	<---	AL	1.000				
AL17	<---	AL	1.187	.113	10.484	***	
AL10	<---	AL	.915	.091	10.046	***	
AL7	<---	AL	1.135	.101	11.215	***	
AL6	<---	AL	1.253	.115	10.854	***	
AL16	<---	AL	1.126	.115	9.782	***	
AL9	<---	AL	.947	.097	9.739	***	
SL21	<---	SL	1.000				
SL15	<---	SL	1.123	.133	8.434	***	
SL14	<---	SL	1.031	.115	8.972	***	
SL12	<---	SL	.969	.116	8.351	***	
SL5	<---	SL	.736	.094	7.822	***	
SL10	<---	SL	1.229	.127	9.674	***	
SL9	<---	SL	1.084	.123	8.797	***	
AF17	<---	AF	1.000				
AF18	<---	AF	.879	.088	9.942	***	
AF20	<---	AF	1.373	.158	8.691	***	
AF21	<---	AF	1.474	.163	9.043	***	
AF22	<---	AF	1.395	.156	8.914	***	
AF23	<---	AF	1.267	.149	8.529	***	
AF24	<---	AF	1.320	.151	8.727	***	
AE17	<---	AE	1.075	.122	8.799	***	
AE16	<---	AE	.986	.131	7.549	***	

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AE14	<--- AE	1.179	.145	8.105	***	
AE9	<--- AE	.893	.143	6.255	***	
AE15	<--- AE	1.120	.112	9.978	***	
AE13	<--- AE	1.021	.110	9.242	***	
AE20	<--- AE	1.000				

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

		Estimate
AL	<--- AE	.342
SL	<--- AL	.818
AL18	<--- AL	.786
AL17	<--- AL	.836
AL10	<--- AL	.811
AL7	<--- AL	.872
AL6	<--- AL	.840
AL16	<--- AL	.795
AL9	<--- AL	.778
SL21	<--- SL	.723
SL15	<--- SL	.855
SL14	<--- SL	.777
SL12	<--- SL	.743
SL5	<--- SL	.646
SL10	<--- SL	.906
SL9	<--- SL	.821
AF17	<--- AF	.675
AF18	<--- AF	.631
AF20	<--- AF	.831
AF21	<--- AF	.874
AF22	<--- AF	.894
AF23	<--- AF	.873
AF24	<--- AF	.887
AE17	<--- AE	.815
AE16	<--- AE	.698
AE14	<--- AE	.851
AE9	<--- AE	.579
AE15	<--- AE	.951
AE13	<--- AE	.786

	Estimate
AE20 <--- AE	.744

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AL	.117
SL	.669

**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	103	419.290	303	.000	1.384
Saturated model	406	.000	0		
Independence model	28	3425.567	378	.000	9.062

**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.134	.827	.768	.617
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.584	.193	.133	.180

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.878	.847	.963	.952	.962
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.802	.703	.771
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	116.290	66.446	174.182
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	3047.567	2864.030	3238.466

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.153	.874	.500	1.310
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	25.756	22.914	21.534	24.349

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.054	.041	.066	.306
Independence model	.246	.239	.254	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	625.290	682.732	923.767	1026.767
Saturated model	812.000	1038.423	1988.523	2394.523
Independence model	3481.567	3497.182	3562.706	3590.706

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4.701	4.327	5.137	5.133
Saturated model	6.105	6.105	6.105	7.808
Independence model	26.177	24.797	27.613	26.295

**HOELTER**

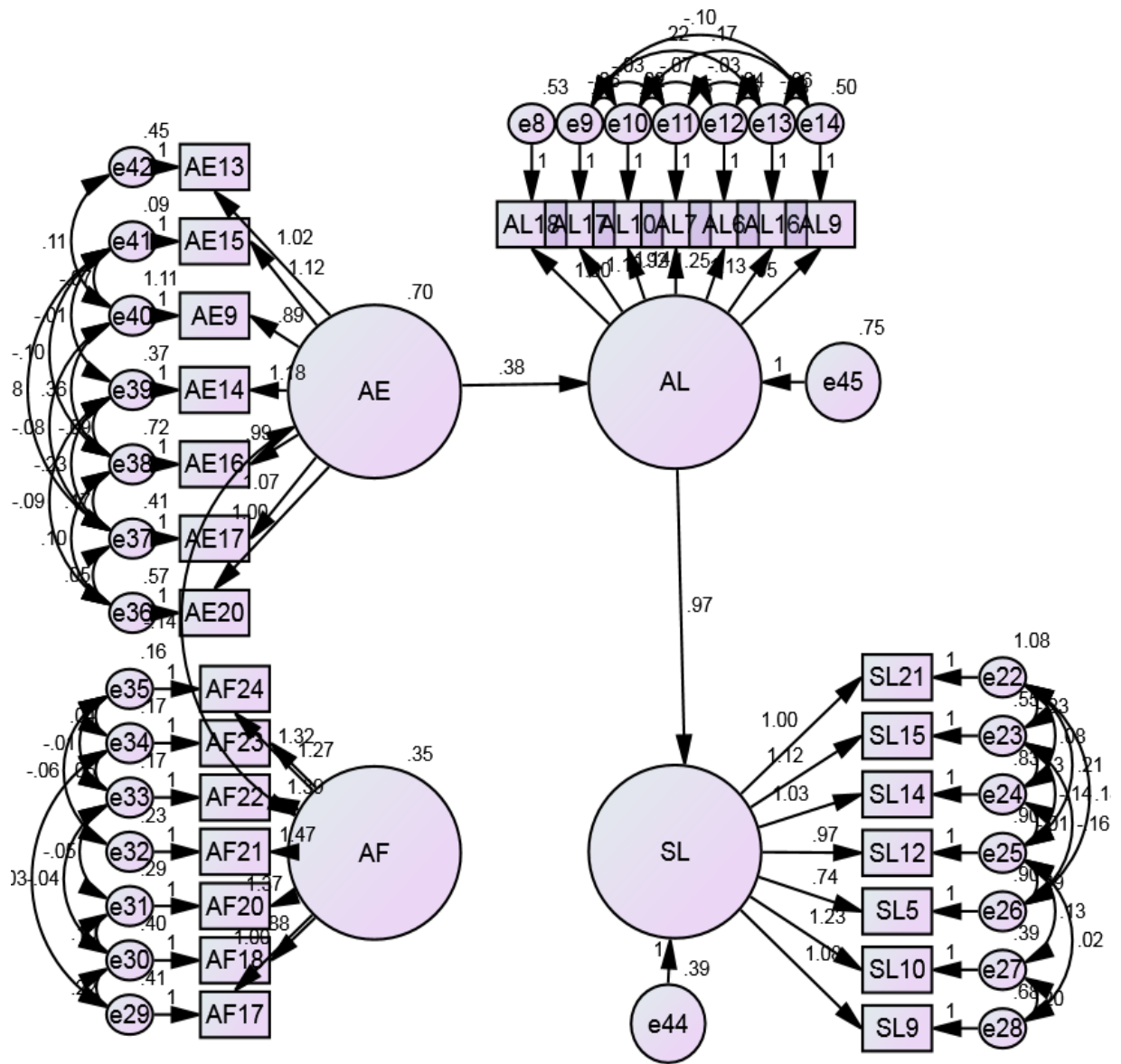
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	110	116
Independence model	17	18

Minimization: .032

Miscellaneous: 2.243

Bootstrap: .000

Total: 2.275



NFI=.878 CFI=.962 GFI=.827 RMSEA=.054 CHI\GL=1.384 P=.000

## **APÉNDICE Ñ**

### **MODELO 3 CON CINCO INDICADORES MÁS ALTOS**

## Modelo cuatro con cinco indicadores

### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 120

Number of distinct parameters to be estimated: 54

Degrees of freedom (120 - 54): 66

### Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AL	<---	AE	.503	.134	3.749	***	
SL	<---	AL	.877	.096	9.130	***	
AL6	<---	AL	1.000				
AL7	<---	AL	.852	.068	12.489	***	
AL10	<---	AL	.652	.075	8.731	***	
AL17	<---	AL	.883	.085	10.346	***	
AL18	<---	AL	.761	.086	8.879	***	
AE20	<---	AE	1.000				
AE17	<---	AE	1.005	.245	4.107	***	
AE14	<---	AE	1.201	.153	7.862	***	
AE15	<---	AE	1.118	.116	9.682	***	
AE13	<---	AE	1.020	.111	9.164	***	
SL9	<---	SL	1.000				
SL10	<---	SL	1.041	.073	14.324	***	
SL12	<---	SL	.805	.095	8.486	***	
SL14	<---	SL	.882	.098	9.014	***	
SL15	<---	SL	.935	.092	10.140	***	



**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AL <--- AE	.351
SL <--- AL	.808
AL6 <--- AL	.874
AL7 <--- AL	.853
AL10 <--- AL	.752
AL17 <--- AL	.811
AL18 <--- AL	.780
AE20 <--- AE	.744
AE17 <--- AE	.764
AE14 <--- AE	.866
AE15 <--- AE	.949
AE13 <--- AE	.785
SL9 <--- SL	.905
SL10 <--- SL	.918
SL12 <--- SL	.739
SL14 <--- SL	.796
SL15 <--- SL	.851

**Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
AL	.123
SL	.653
SL15	.725
SL14	.633
SL12	.546
SL10	.843
SL9	.820
AE13	.616
AE15	.900
AE14	.750

	Estimate
AE17	.583
AE20	.554
AL18	.609
AL17	.657
AL10	.565
AL7	.727
AL6	.764

### Model Fit Summary

#### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	54	102.029	66	.003	1.546
Saturated model	120	.000	0		
Independence model	15	1630.778	105	.000	15.531

#### RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.075	.913	.842	.502
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.758	.235	.126	.206

#### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.937	.900	.977	.962	.976
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

#### Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.629	.589	.614
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

#### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	36.029	12.596	67.406
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1525.778	1398.739	1660.211

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.767	.271	.095	.507
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	12.261	11.472	10.517	12.483

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.064	.038	.088	.169
Independence model	.331	.316	.345	.000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	210.029	224.798	366.512	420.512
Saturated model	240.000	272.821	587.741	707.741
Independence model	1660.778	1664.880	1704.245	1719.245

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.579	1.403	1.815	1.690
Saturated model	1.805	1.805	1.805	2.051
Independence model	12.487	11.532	13.498	12.518

**HOELTER**

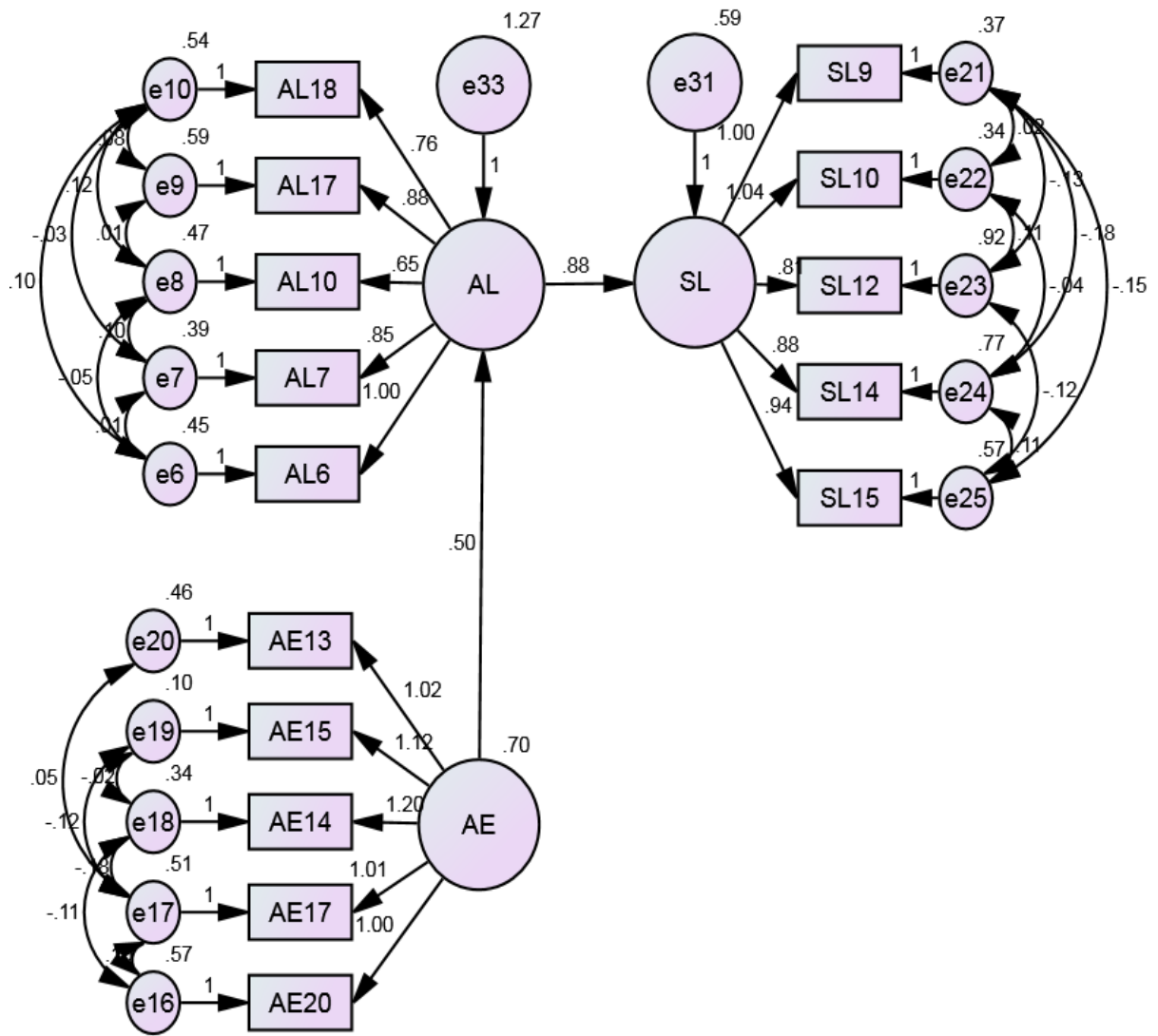
Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	113	125
Independence model	11	12

Minimization: .010

Miscellaneous: .771

Bootstrap: .000

Total: .781



NFI=.937 CFI=.976 GFI=.913 RMSEA=.064 CHI\GL=1.546 P=.003

## **APÉNDICE O**

### **PRUEBA DE LOS EFECTOS INTERSUJETOS**

## Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Ambiente Social

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	13,973(a)	32	,437	,873	,661
Intersección	560,230	1	560,230	1120,492	,000
Ant	,744	3	,248	,496	,686
Cat	1,002	1	1,002	2,004	,160
Aso	2,446	3	,815	1,630	,187
Neduc	,205	1	,205	,411	,523
Ant * Cat	,432	2	,216	,432	,651
Ant * Aso	2,209	6	,368	,736	,622
Cat * Aso	1,990	3	,663	1,327	,270
Ant * Cat * Aso	,069	1	,069	,138	,711
Ant * Neduc	1,901	2	,950	1,901	,155
Cat * Neduc	,028	1	,028	,057	,813
Ant * Cat * Neduc	,028	1	,028	,055	,815
Aso * Neduc	,819	3	,273	,546	,652
Ant * Aso * Neduc	,613	1	,613	1,227	,271
Cat * Aso * Neduc	,698	3	,233	,466	,707
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	50,499	101	,500		
Total	2549,522	134			
Total corregida	64,471	133			

a R cuadrado = ,217 (R cuadrado corregida = -,031)

## Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Laboral

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	16,886(a)	32	,528	,831	,720
Intersección	572,091	1	572,091	901,003	,000
Ant	1,509	3	,503	,792	,501
Cat	,300	1	,300	,472	,493
Aso	3,778	3	1,259	1,983	,121
Neduc	,546	1	,546	,861	,356
Ant * Cat	,008	2	,004	,006	,994
Ant * Aso	6,951	6	1,158	1,824	,102
Cat * Aso	,946	3	,315	,496	,686
Ant * Cat * Aso	,028	1	,028	,045	,833
Ant * Neduc	,979	2	,489	,771	,465
Cat * Neduc	,066	1	,066	,104	,748
Ant * Cat * Neduc	,015	1	,015	,024	,878
Aso * Neduc	5,803	3	1,934	3,047	,032
Ant * Aso * Neduc	1,475	1	1,475	2,324	,131
Cat * Aso * Neduc	,330	3	,110	,173	,914
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	64,130	101	,635		
Total	2655,194	134			
Total corregida	81,016	133			

a R cuadrado = ,208 (R cuadrado corregida = -,042)

## Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Familiar

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	15,862(a)	32	,496	1,495	,068
Intersección	858,463	1	858,463	2588,949	,000
Ant	1,207	3	,402	1,213	,309
Cat	1,764	1	1,764	5,321	,023
Aso	3,488	3	1,163	3,506	,018
Neduc	,013	1	,013	,040	,842
Ant * Cat	1,296	2	,648	1,954	,147
Ant * Aso	3,028	6	,505	1,522	,178
Cat * Aso	2,941	3	,980	2,956	,036
Ant * Cat * Aso	,886	1	,886	2,671	,105
Ant * Neduc	,053	2	,027	,080	,923
Cat * Neduc	,023	1	,023	,070	,792
Ant * Cat * Neduc	1,004	1	1,004	3,029	,085
Aso * Neduc	3,492	3	1,164	3,510	,018
Ant * Aso * Neduc	,201	1	,201	,605	,439
Cat * Aso * Neduc	,797	3	,266	,801	,496
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	33,490	101	,332		
Total	4002,646	134			
Total corregida	49,352	133			

a R cuadrado = ,321 (R cuadrado corregida = ,106)



## Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Económico

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	22,485(a)	32	,703	1,759	,018
Intersección	293,209	1	293,209	733,854	,000
Ant	2,196	3	,732	1,832	,146
Cat	,844	1	,844	2,112	,149
Aso	1,026	3	,342	,856	,467
Neduc	,021	1	,021	,053	,818
Ant * Cat	,631	2	,316	,790	,457
Ant * Aso	4,957	6	,826	2,068	,064
Cat * Aso	,838	3	,279	,699	,555
Ant * Cat * Aso	2,370	1	2,370	5,932	,017
Ant * Neduc	,234	2	,117	,293	,747
Cat * Neduc	,057	1	,057	,143	,706
Ant * Cat * Neduc	,473	1	,473	1,185	,279
Aso * Neduc	1,234	3	,411	1,029	,383
Ant * Aso * Neduc	,346	1	,346	,865	,355
Cat * Aso * Neduc	,148	3	,049	,124	,946
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	40,354	101	,400		
Total	1302,978	134			
Total corregida	62,839	133			

a R cuadrado = ,358 (R cuadrado corregida = ,154)

### Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Satisfacción

Fuente	Suma de cuadrados III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	20,145(a)	32	,630	1,120	,327
Intersección	570,540	1	570,540	1015,097	,000
Ant	3,265	3	1,088	1,936	,129
Cat	1,641	1	1,641	2,920	,091
Aso	3,075	3	1,025	1,824	,148
Neduc	,154	1	,154	,274	,601
Ant * Cat	,471	2	,236	,419	,659
Ant * Aso	4,210	6	,702	1,248	,288
Cat * Aso	,416	3	,139	,247	,863
Ant * Cat * Aso	,500	1	,500	,889	,348
Ant * Neduc	,736	2	,368	,654	,522
Cat * Neduc	,008	1	,008	,015	,904
Ant * Cat * Neduc	,481	1	,481	,856	,357
Aso * Neduc	3,427	3	1,142	2,033	,114
Ant * Aso * Neduc	1,036	1	1,036	1,844	,178
Cat * Aso * Neduc	,467	3	,156	,277	,842
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	56,768	101	,562		
Total	2492,410	134			
Total corregida	76,912	133			

a R cuadrado = ,262 (R cuadrado corregida = ,028)

### Pruebas de los efectos inter-sujetos

Variable dependiente: Desempeño

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	11,405(a)	32	,356	1,111	,338
Intersección	972, m057	1	972,057	3030,836	,000
Ant	,129	3	,043	,134	,940
Cat	,331	1	,331	1,031	,312
Aso	2,207	3	,736	2,294	,082
Neduc	,450	1	,450	1,403	,239
Ant * Cat	,563	2	,282	,878	,419
Ant * Aso	3,350	6	,558	1,741	,119
Cat * Aso	,464	3	,155	,482	,695
Ant * Cat * Aso	,001	1	,001	,003	,955
Ant * Neduc	,010	2	,005	,016	,984
Cat * Neduc	,045	1	,045	,141	,708
Ant * Cat * Neduc	,023	1	,023	,070	,792
Aso * Neduc	,883	3	,294	,918	,435
Ant * Aso * Neduc	,107	1	,107	,335	,564
Cat * Aso * Neduc	2,768	3	,923	2,877	,040
Ant * Cat * Aso * Neduc	,000	0	.	.	.
Error	32,393	101	,321		
Total	4534,086	134			
Total corregida	43,798	133			

a R cuadrado = ,260 (R cuadrado corregida = ,026)

## **APÉNDICE P**

### **MEDIAS ARITMÉTICAS DE TODOS LOS INDICADORES Y CONSTRUCTOS**

## Medias aritméticas

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Trato entre vecinos (AS1)	134	4.94	1.273
Trato entre los miembros de la familia (AS2)	134	5.98	.888
Calidad moral de las personas del barrio (AS3)	134	4.48	1.122
Aceptación pastoral por la comunidad donde vive (AS4)	134	4.40	1.420
Actitud de las autoridades con los pastores (AS5)	134	3.98	1.433
Actitud de los miembros de iglesia con el pastor (AS6)	134	5.50	1.067
Trato que recibe de tus colegas (AS7)	134	5.47	.963
Seguridad de la ciudad donde vives (AS8)	134	4.60	1.269
Posibilidad de desarrollo a tus hijos (AS9)	134	3.87	1.210
Limpieza de las calles de tu barrio (AS10)	134	3.58	1.437
Iluminación de las calles del vecindario (AS11)	134	3.60	1.281
Vocabulario empleado en el barrio (AS12)	134	3.61	1.337
Actividades recreativas en tu vecindario (AS13)	134	2.55	1.254
Atención ofrecida a los niños (AS14)	134	4.07	1.290

Cuidado ofrecido a los ancianos (AS15)	134	4.13	1.179
Respeto hacia las mujeres (AS16)	134	4.28	1.108
Oportunidades ofrecidas a los discapacitados (AS17)	134	4.16	1.219
Social	134	4.3064	.69624
N válido (según lista)	134		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Moralidad del personal institucional (AL1)	134	5.84	.975
Vida espiritual del personal institucional (AL2)	134	5.66	1.026
Observancia de las normas de conducta organizacionales(AL3)	134	5.37	1.122
Procedimiento de la selección del personal(AL4)	134	4.75	1.174
Apoyo institucional para el logro de objetivos personales(AL5)	134	4.37	1.272
Posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad(AL6)	134	3.96	1.381
Calidad de las relaciones interpersonales entre directivos y pastores(AL7)	134	4.51	1.206

Motivación para realizar sus tareas(AL8)	134	4.43	1.126
Reconocimiento del trabajo por los directivos(AL9)	134	4.25	1.127
Comunicación entre directivos y pastores(AL10)	134	4.39	1.047
Relaciones interpersonales entre pastores(AL11)	134	4.88	1.170
Compromiso de los pastores con la misión de la iglesia(AL12)	134	4.69	1.112
Tecnología utilizada en el trabajo pastoral(AL13)	134	2.65	1.513
Plan de capacitación profesional para los pastores(AL14)	134	3.69	1.431
Estilo de vida de los pastores(AL15)	134	3.36	1.489
Aceptación de la directiva de buenas ideas novedosas(AL16)	134	3.87	1.312
Establecimiento de objetivos laborales alcanzables(AL17)	134	4.03	1.315
Actitud de los directivos para solucionar problemas laborales(AL18)	134	4.24	1.177
Laboral	134	4.3830	.78048
N válido (según lista)	134		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Convivencia entre los miembros de la familia(AF1)	134	6.04	.871
Trato entre los miembros de la familia(AF2)	134	6.09	.827
Apoyo entre los miembros de la familia(AF3)	134	6.13	.839
Comunicación entre los miembros de la familia(AF4)	134	5.88	.859
Apoyo de la familia para desarrollar el trabajo(AF5)	134	6.13	.799
Condiciones higiénicas de la familia(AF6)	134	5.58	1.288
Calidad de los alimentos que consumen(AF7)	134	4.13	1.579
Calidad constructiva de la vivienda(AF8)	134	4.01	1.615
Hábitos de limpieza de los miembros de la familia(AF9)	134	5.91	1.093
Tamaño de la casa(AF10)	134	4.28	1.648
Confort de la casa(AF11)	134	3.43	1.670
Equipamiento para realizar labores domésticas(AF12)	134	3.36	1.766
Motivación para participar en actividades misioneras de la iglesia(AF13)	134	5.60	1.118
Celebración de los cultos familiares(AF14)	134	5.50	1.102



Motivación para la devoción familiar(AF15)	134	5.74	.909
Motivación para asistir a la iglesia(AF16)	134	5.92	.859
Motivación para la fidelidad personal(AF17)	134	5.93	.873
Motivación para la fidelidad en los diezmos(AF18)	134	6.13	.826
Apoyo para la superación académica(AF19)	134	5.87	1.046
Promoción de la buena lectura(AF20)	134	5.81	.975
Desarrollo de la capacidad para solucionar problemas(AF21)	134	5.71	.995
Perseverancia en la realización de tareas difíciles(AF22)	134	5.72	.921
Tolerancia a la crítica constructiva de ideas(AF23)	134	5.71	.857
Desarrollo de la actitud de autoaprendizaje(AF24)	134	5.76	.877
Familiar	134	5.4316	.60915
N válido (según lista)	134		

#### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Capacidad económica de tu asociación(AE1)	134	4.52	1.206
Pago a tiempo de los salarios(AE2)	134	6.11	.873

Presupuesto para arreglo de casas pastorales(AE3)	134	3.53	1.206
Compensación del salario por el trabajo que realiza(AE4)	134	3.20	1.237
Presupuesto para servicios médicos familiares(AE5)	134	3.42	1.112
Presupuesto para ayuda de estudios de los hijos(AE6)	134	3.39	1.176
Presupuesto para ayuda de estudios del pastor(AE7)	134	3.69	1.222
Capacidad para tomar vacaciones con la familia(AE8)	134	2.50	1.521
Capacidad para garantizar el vestuario familiar(AE9)	134	2.34	1.297
Posibilidad de actividades recreativas con tu salario(AE10)	134	1.94	1.142
Preocupación organizacional por las esposas de los pastores(AE11)	134	3.64	1.362
Capacidad de transportación para realizar tu trabajo(AE12)	134	2.01	1.186
Capacidad de provisión de alimentos en el país(AE13)	134	2.02	1.093

Calidad de los servicios públicos en el país(AE14)	134	2.25	1.166
Estabilidad económica del país(AE15)	134	2.05	.991
Posibilidad de mejorar el nivel de vida(AE16)	134	2.17	1.192
Posibilidad de adquisición de electrodomésticos en el país(AE17)	134	1.98	1.107
Posibilidad de disponer los medicamentos necesarios(AE18)	134	3.84	1.337
Calidad de la educación para los hijos(AE19)	134	4.01	1.412
Crecimiento económico del país(AE20)	134	2.23	1.130
Económico	134	3.0422	.68737
N válido (según lista)	134		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Puntual que eres con tus compromisos pastorales(SL1)	134	5.61	.866
Salario que recibes(SL2)	134	2.47	1.273
Sistemas de ayudas adicionales al salario(SL3)	134	2.66	1.451
Forma en que te llaman la atención(SL4)	134	4.69	1.306
Cantidad de trabajo que tienes que realizar(SL5)	134	4.63	1.249

Entrega de informes de trabajo(SL6)	134	4.52	1.225
Trato que recibes de parte de tus compañeros(SL7)	134	5.19	1.140
Oportunidades de superación que te otorgan(SL8)	134	4.04	1.531
Reconocimiento de la administración por tu trabajo(SL9)	134	4.23	1.445
Trato que recibes de la administración(SL10)	134	4.63	1.485
Supervisión que recibes(SL11)	134	4.14	1.477
Libertad para hacer tu trabajo ministerial(SL12)	134	4.75	1.427
Medio de transporte que usas para realizar tu trabajo(SL13)	134	2.21	1.393
Justicia con que eres tratado(SL14)	134	4.16	1.452
Apoyo que recibes de parte de la administración(SL15)	134	4.29	1.440
Comentarios que los miembros hacen de tu trabajo(SL16)	134	5.47	1.016
Trato que recibes de parte de los miembros de iglesia(SL17)	134	5.67	.932
El apoyo que te da tu familia en el trabajo ministerial(SL18)	134	6.14	.833
Tiempo que dedicas a tu familia(SL19)	134	3.81	1.713

Actividades sociales que se celebran en tu campo(SL20)	134	3.24	1.700
Equidad con que te tratan los administradores(SL21)	134	4.24	1.513
Tipo de jubilación que recibirás(SL22)	134	2.27	1.532
Interés de la administración a tus necesidades personales(SL23)	134	3.68	1.539
Tu estado de salud(SL24)	134	5.15	1.100
Calidad de tus sermones(SL25)	134	5.16	.866
Tiempo que tienes para preparar sermones(SL26)	134	3.78	1.494
Tu estilo de vida(SL27)	134	3.78	1.665
Satisfacción	134	4.2457	.76045
N válido (según lista)	134		

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Estableces objetivos alcanzables(DE1)	134	5.63	.907
Te esfuerzas para alcanzar los objetivos de la iglesia(DE2)	134	5.87	.719
Al delegar autoridad asumes la responsabilidad en caso de falla(DE3)	134	5.87	.830
Tu estilo de liderazgo ayuda a alcanzar las metas de la iglesia(DE4)	134	5.69	.778

Tienes un plan de trabajo a largo plazo(DE5)	134	5.60	1.033
Planificas el futuro de acuerdo a lo logrado en el presente(DE6)	134	5.62	1.039
Tu capacidad organizativa facilita el logro de los objetivos en la iglesia(DE7)	134	5.67	.916
Usas tu autoridad de acuerdo al manual de iglesia(DE8)	134	5.91	.854
Eres respetuoso de las líneas de mando de la iglesia(DE9)	134	5.97	.813
Tienes un programa de capacitación para los líderes(DE10)	134	5.66	1.048
Sabes delegar responsabilidades(DE11)	134	5.91	.880
Asignas tareas a las personas más capacitadas para realizarlas(DE12)	134	6.00	.813
Sabes llevarte bien con los miembros de iglesia(DE13)	134	6.14	.747
Eres comprensivo cuando otros cometen errores(DE14)	134	6.05	.729
Tienes los conocimientos suficientes para hacer bien tu trabajo(DE15)	134	5.69	.896
Sabes plantear soluciones a problemas propios de tu trabajo(DE16)	134	5.78	.808
Tratas en privado asuntos de disciplina o consejo pastoral(DE17)	134	6.01	.818

Al aplicar sanciones te centras en los actos más que en las personas(DE18)	134	4.53	2.119
Eres sensible a las necesidades personales de los líderes de tus iglesias(DE19)	134	5.78	1.021
Actúas de acuerdo a principios cristianos(DE20)	134	6.00	.909
Tomas medidas correctivas a tiempo(DE21)	134	5.74	.849
Eres eficiente en el control de los gastos de la iglesia(DE22)	134	5.77	.822
Supervisas detalladamente todas las actividades de la iglesia(DE23)	134	5.72	.798
Realizas las actividades de acuerdo a lo planificado(DE24)	134	5.84	.857
Tu predicación es bíblica(DE25)	134	6.16	.754
Eres justo en tu evaluaciones de disciplina eclesiástica(DE26)	134	5.89	.810
desempeño	134	5.7887	.57385
N válido (según lista)	134		

## LISTA DE REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. doi:10.1017/h0040968
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 267- 299). New York: Academy Press.
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267-276. doi:10.1111/j.1467-9450.2009.00710.x
- Aguinis, H. (2007). *Rewarding performance*. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.
- Alarcón, J., Vaz, F. y Guisado, J. (2002). Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social (II). *Revista de Psiquiatría de la Facultad de Medicina Barna*, 29(1), 8-17.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2),142-175. doi:10.1016/0030-5073(69)90004-x
- Alfaro de Prado, A., Leal Millán, A. y Rodríguez Félix, A. (2001). *El factor humano en las relaciones laborales: manual de dirección y gestión*. Madrid: Pirámide.
- Alles, M. A. (2007). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, acciones investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11, 225-250.
- Amorós, E. (2006). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Lambayeque, Perú: USAT, Escuela de Economía.
- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria: un estudio de ámbito nacional. *Revista Educación*, 344, 217-243.



- Baillien, E. y De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371. doi:10.1037/a0025396
- Barraza Macías, A. y Navarro Rodríguez, M. (2013). *Dirección, liderazgo, modelos y procesos de gestión: claves hacia la transformación*. Durango, México: Red Durango de Investigadores Educativos.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones*. Caracas: Departamento de Recursos Humanos.
- Bennis, W. (1990). *Cómo llegar a ser líder*. Bogotá: Norma.
- Blanch, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Cataluña: UOC.
- Bonillo Muñoz, D. y Nieto González, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11, 189-200.
- Bowling, N. y Cucina, J. M. (2015). Robert Hoppock: *Early job satisfaction and vocational guidance pioneer*. Recuperado de [http://\(copiasdeHoppock\)](http://(copiasdeHoppock))
- Brunet, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. y Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and electiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Campos Madrigal, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Monterrey, Monterrey, Nuevo León.
- Carroll, A. y Buchholtz, A.K. (2011). *Business and Society: Ethics, sustainability, and stakeholder management* (8ª ed.). Mason, OH: South Western Cengage Learning.
- Ceballos Moreno, K. y Ceballos Ospino, G. A. (2006). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de producción de aceite de palma africana de la ciudad de Santa Marta 2006. *Clio América*, 2(3), 111-121.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.
- Chiavenato I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chruden, H. y Sherman, A. (2002). *Administración de personal* (24ª ed.). México: Continental.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537. doi:10.1037/0021-9010.80.4.532
- Creemers, B. y Reezigt, G. (2003). *The role of school and classroom climate in elementary school learning environment. School climate. Measuring, improving and sustaining healthy learning environment*. London: Routledge Falmer.
- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counter-productive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1241-1255. doi:10.1037.0021-9010.90.6.1241
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Delgado González, M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel medio básico y medio superior de México* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León.
- Di Cataldo, A. y Russo, G. (2008). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(17), 676-680. doi:10.4067/S0718-65682011000300020
- Díez de Castro, E. P., García del Junco, J., Martín Jiménez, F. y Periañez Cristóbal, R. (2001). *Administración y dirección*. Madrid: McGraw-Hill.
- Dormann, C. y Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504. doi:10.1002/job.98
- Escat Cortés, M. (2001). Definición del clima laboral. *De gerencia.com*. Recuperado de [http://www.degerencia.com/articulo/definicion\\_del\\_clima\\_laboral](http://www.degerencia.com/articulo/definicion_del_clima_laboral)
- Espeso Santiago, J. A. (2006). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales*. Valladolid, España: Lex Nova.
- Feng, L., Yongjuan, L. y Erping, W. (2009). Task characteristics and team performance: The mediating effect of team member satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 37(10), 1373-1382. doi:10.2224/sbp.20009.37.10.1373

- Fernández, T. (2004). *Distribución del conocimiento escolar: clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina* (Tesis doctoral). Colegio de México, México.
- Flaherty, J. E. (2001). *Peter Drucker: la esencia de la administración moderna*. México: Prentice-Hall.
- French, W. (1998). *Administración de personal. Desarrollo de recursos humanos* (6ª ed.). México: Limusa Noriega.
- Frías Azcárate, R, Fellingner Jusué, E. y Clarke, D. J. (2011). *El rol de la confianza en las organizaciones*. Recuperado de <http://capitalhumano.wke.es/bf3ee9c>
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: México.
- García, M. (2003, noviembre). *Del clima organizacional a la cultura organizacional*. Ponencia presentada en el II Encuentro de Investigación y Docencia en Administración, Cali, Colombia.
- Gervilla Castillo, E. (2003) *Educación familiar: nuevas relaciones humanas y humanizadoras*. Madrid: Narcea.
- Gil La Cruz, M. (2008). Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral. Recuperado de <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/-n04a04.html>
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2011). *Managing human resources* (7ª ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S. M. y López-Guzmán, T. (2011). *Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad*. Córdoba, España: Universidad de Córdoba.
- González, V., Tomas, I. y Ferreres, A. (1995). Análisis de las propiedades psicométricas del cuestionario de clima organizacional FOCUS-93 en una muestra multi-profesional. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11(30), 5-18.
- Grajales Guerra, T. (1996). *Conceptos básicos sobre la investigación social*. Montemorelos, Nuevo León: Universidad de Montemorelos.
- Griffin, M., Neal, A. y Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-247. doi:10.5465/AMJ.2007.24634438
- Griffin, R. J. y Ebert, E. (2005). *Negocios*. México: Pearson.

- Guillén, C. y Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. y Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7ª ed.). Essex, England. Pearson.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12ª ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández Rodríguez, S. (1986). *Administración de personal*. México: Iberoamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1983). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Nueva Interamericana.
- Hollingshead, A. B. y Scott Poole, M. (2012). *Research methods for studying groups and teams*. Nueva York: Edwards Brothers.
- Hom, P. y Griffeth, R. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: Southwestern.
- Ilggen, D. R. y Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. En S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology* (2ª ed., Vol. 2, pp. 165-207). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kelly, J. (1978). *Relaciones humanas en la empresa* (2ª ed.). México: El Ateneo.
- Korman, L. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Kossen, S. (1995). *Recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). México: Harla.
- Lechuga, E. (1998). *Estrategias para la optimización de los recursos humanos*. México: Fiscales ISEF.
- Levy-Leboyer, C. (1992). *Evaluación del personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- Maristany, J. (2000). *Administración de recursos humanos*. Buenos Aires: Pearson Education.

- Márquez Pérez, M. (2002). Satisfacción laboral. *Gestiopolis*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>
- Marriner Tomey, A. (2001). *Guía de gestión y dirección de enfermería*. Madrid: Elsevier.
- Martínez, A. y Ulizarna, J. L. (1998). El clima de las instituciones educativas y la satisfacción laboral de sus profesores. *Revista de Ciencias de la Educación*, 176, 419-436.
- Martínez, J. M. (2004). *Estrés laboral: guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall-Financial Times.
- Martínez de Velasco, A. y Nosnik, A. (2002). *Comunicación organizacional práctica*. México: Trillas.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- Medina Giacomozzi, A., Gallegos Muñoz, P. y Lara Hadi, C. Y. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administracao Pública*, 42(6), 1213-1230. doi:10.1590/S0034-76122008000600009
- Meliá, J., Padilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A. y Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: Un instrumento dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconenses*, 12, 25-39.
- Mendoza, M. A., Orgambidez, A. y Carrasco, A. M. (2010). Orientación a la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural de la Sierra de Huelva. *Turismo y Patrimonio Cultural*, 8(2), 351-361.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Milkovich, G. y Boudrem, T. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Medellín: Norma.
- Miller, J., Hom, P. y Gómez-Mejía, L. (2001). The high cost of low wages: Does maquiladora compensation reduce turnover? *Journal of international Business Studies*, 32(3), 585-595. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8490986
- Montaño, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México*. México: UAM.

- Mottaz, C. J. (1988). Work satisfaction among hospital nurses. *Hospital and Health Services Administration*, 33, 57-74. doi:10.1177/001872678804100604
- Mueller, C. W. y McCloskey, J. C. (1990). Nurse job satisfaction: A proposed measure. *Nurse Research*, 39(2), 113-117. doi:10.1097/00006199199003 00000014
- Muguiro, A. F. (2014). *Rehabilitación de suelos con impedimentos físicos de uso hortícola degradados por riego con aguas bicarbonatadas sódicas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, Argentina.
- Muñoz Adánez, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier síndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Navarro, E., García Santillán, R., Casiano, A. y Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. North Fork, California: CIEA.
- Parker, S. K., Williams, H. M. y Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652. doi:10.1037/0021-9010.91.3.636
- Payne, R. L. y Pugh, D. S. (1976). *Organizational structure and climate*. Chicago: Rand McNally.
- Peiró, J. (2000). *Psicología de la organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Perie, M. y Baker, D. (1999). *Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teachers compensation*. Washington: National Center for Education Statistics.
- Petty, M. M., McGee, G. W. y Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721. doi:10.2307/258493
- Petrick, J. A. y Furr, D. S. (1995). *Total quality in managing human resources*. Delray Beach, FL: St Lucie Press.
- Pupo Guisado, B. (2011). Estudio del clima organizacional en entidades cubanas desde una perspectiva de C.T.S. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 147. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/bpg.htm>

- Quijano, S. (1997). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños. Técnicas y sistemas para la gestión y desarrollo del personal* (2ª ed.). Barcelona: EUB.
- Quintanilla, I. y Bonavía, T. (2005). *Psicología y economía*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Ramírez Vielma, R. G. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Reddin, H. (2004). *Organización orientada al resultado*. Barcelona: Paidós.
- Reyes, A. (1992). *Administración moderna*. México: Limusa.
- Reyes Riquelme, M. (2008). *Análisis de satisfacción universitaria: Una aplicación basada en modelos de ecuaciones estructurales para la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Talca* (Tesis de pregrado). Universidad de Talca, Curicó, Chile.
- Reynolds, S. y Shapiro, D. A. (1991). Stress reduction in transition: Conceptual problems in the design, implementation, and evaluation of worksite stress management interventions. *Human Relations*, 44(7), 719-720. doi:10.1037/0022-006X.62.3.522
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2000). *Administración*. México: Pearson.
- Rodríguez M. A., Retamal M. P., Lizana, J. N. y Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. Santiago de Chile: Universidad Católica de Chile.
- Rojas Russell, M., Tirado Gómez L. L., Pacheco Domínguez, R. L., Escamilla Santiago, R. y López Cervantes, M. (2011). *Clima laboral en unidades de hemodiálisis en México: un estudio transversal*. México: UNAM.
- Romero, C. (2007). *La escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Sáenz Barrio, O. y Lorenzo Delgado, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Granada: Universidad de Granada.

- Salazar Rodríguez, A. L. (2000). *Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras beliceñas a inicios del milenio 2000* (Tesis doctoral). Universidad de Morelos, Morelos, Nuevo León, México.
- Salvador Hernández, Y. (2009). *Factores que afectan la satisfacción laboral de los empleados*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/factores-que-afectan-la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados/>
- Sánchez, S., Guillén, C. y León, M. (2006). La autoeficacia percibida en el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variable moduladora del burnout. *Ansiedad y Estrés*, 2(12), 495-504.
- Sandoval, F., Montaña, N., Miguel, V. y Ramos, E. (2012). Gestión de perfiles de cargos laborales basados en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 2, 427-450.
- Sargent, J. y Matthews, L. (1998). Expatriate reduction and Mariachi circles. *International Studies of Management and Organization*, 26(2), 74-96. doi:10.1080/00208825.1998.11656735
- Sellgren, S. F., Ekvall, G. y Tomson, G. (2008). Leadership behavior of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of Nursing Management*, 16, 578-587. doi:10.1111/j.1365-2934.2007.00837.x
- Sierra Naranjo, C. y Gando Lizcano, L. J. (2012). *Impacto de la mediación en la percepción del ambiente familiar, en familia en proceso de separación* (Trabajo de grado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
- Stewart, T. A. (1996). La satisfacción laboral de los empleados en España. Una perspectiva europea. *Capital Humano*, 93, 16-22.
- Ulrich, D. (1997). *Recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Valle, R. (1995). *La gestión estratégica de recursos humanos*. Madrid: Prentice-Hall.
- Vandam, G. (2007). *Liderazgo en acción*. Buenos Aires: Kier.
- Van Yperene, N. W., Hagedoorn, M. y Geurts, S. A. (1996). Intent to leave and absenteeism as reactions to perceived inequity: The role of psychological and social constraints. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69 (4), 367-372. doi: 10.1111/j.2044-8325.1996.tb00622.x
- Villarduña Ríos, M. M. (2013). *Adaptación de la escala de clima social familiar en padres de familia de instituciones educativas nacionales del distrito de San Martín de Porres*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.



- Warr, P. (2003). *What caused the Asian Crisis*. En D. K. Das (Ed.), *An international finance reader* (pp. 381-400). London: Routledge, Taylor & Francis.
- Wright, T. y Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33, 141-160. doi:10.1177/0149206306297582
- White, E. (1992). *Consejos sobre la obra de la escuela sabática*. Buenos Aires: Editora Sudamericana.
- Zandomeni de Juárez, N., Chignoli, S., Rabazzi, G. y Peralta de Glorioso, G. (2004). *Inserción laboral de los jóvenes*. Madrid: Ivana Tostil.
- Zeithaml, V. A., Parasuraman, A. y Berry, L. L. (1993). *Calidad total en la gestión de servicios: cómo lograr el equilibrio entre las percepciones y las expectativas de los consumidores*. Madrid: Díaz de Santos.

## CURRÍCULO

### Información biográfica

#### Referencias Personales:

Nombre completo: Romelio Sepúlveda Vargas

Fecha de nacimiento: 1de septiembre de 1965

Lugar de nacimiento: Matanzas, Cuba

Nombre de la esposa: Amalia Cepero Díaz

Nombre de los hijos: Eliel Sepúlveda Cepero

Ariel Sepúlveda Cepero

Domicilio permanente: Calle 373, edificio 66, No. 17808, Apto 16, Mulgoba, Boyeros, La Habana, Cuba

Domicilio real: Seminario Adventista de Cuba, Camino Circular no. 7, Rpto Sta Elena, Boyeros, La Habana, Cuba

Correo: [romeliosepulvedae@yahoo.es](mailto:romeliosepulvedae@yahoo.es)

Teléfono: 52435486

#### Perfil Profesional. Carreras estudiadas

2013-2016 Universidad de Montemorelos  
(Doctor en Administración de Negocios)

2011-2013 Diplomado en Gerencia Empresarial  
(Inst. de Estudios Laborales, La Habana)

2006- 2010 Maestría en Teología Pastoral (SETAI)

2006-2009 Técnico en Economía  
(Instituto de Estudios Laborales, La Habana)

1997-2000 Licenciatura en Teología

(Universidad de Montemorelos)

1984-1987 Ingeniera en Viales  
(Instituto Politécnico Gerardo Abreu)

### **Perfil ocupacional**

Comenzó su vida como trabajador en el año 1988, trabajando como ingeniero en viales, ingeniero principal y jefe de producción en la Empresa Nacional para Mantenimiento de las autopistas (ENMA), lugar en el que permaneció por 9 años. Ante el llamado a ser pastor inició la carrera de teología en el 1997. Comenzando a trabajar como pastor en el año 2001. Atendió varios distritos entre los que se encuentran, Dos y medio a Viñales, Santiago de las Vegas y Jagüey Grande. En año 2005 es llamado a trabajar al Seminario Adventista de Cuba, como capellán y preceptor. Al año siguiente se le llama a ocupar la plaza de vicerrector de finanzas, cargo que ha ocupado desde entonces y que el pasado año fue ratificado en el mismo por los próximos cinco años. Además es profesor de varias materias de la carrera de licenciatura en teología.