

RESUMEN

MODELO CAUSAL EXPLICATIVO DE LA RELACIÓN
EXISTENTE ENTRE FELICIDAD LABORAL Y
PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA,
CASO DE ANÁLISIS HOPE CHANNEL

por

Lizbeth Elejalde García

Asesor principal: Jair Arody Del Valle López

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: MODELO CAUSAL EXPLICATIVO DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE FELICIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA, CASO DE ANÁLISIS HOPE CHANNEL

Nombre de la investigadora: Lizbeth Elejalde García

Nombre y título del asesor principal: Jair Arody Del Valle López, Doctor en Administración de Negocios

Fecha de culminación: febrero de 2021

Problema

El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel ¿tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico?

Metodología

Esta investigación fue empírica cuantitativa, transversal, exploratoria, descriptiva y correlacional. La muestra fue tomada de forma estratificada por conveniencia, en 12 de las 15 divisiones politicogeográficas que componen la Iglesia

Adventista del Séptimo Día. Participaron 155 administradores, directores, productores, postproductores, técnicos, asistentes y voluntarios vinculados con Hope Channel alrededor del mundo. El resultado de la validación de los constructos fue muy aceptable, y la confiabilidad de cada instrumento fue muy buena (felicidad laboral .861, clima organizacional .852 y productividad laboral .904).

Resultados

Se rechazó la hipótesis nula para el modelo principal, el modelo alterno y el modelo alterno secundario, ya que los tres cumplieron con la exigencia de ajuste del modelo, al lograr ocho criterios de los once seleccionados. Sin embargo, al analizar el nivel de explicación dado al constructo productividad laboral fue señalado el modelo alterno secundario como el que mejor aplica para comprender la dinámica del canal y sus centros de producción. De acuerdo a ello, el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral.

Conclusiones

Se recomienda a los directivos y administradores de los canales y centros de producción de la red Hope Channel realizar conscientemente esfuerzos para mejorar la percepción que sus empleados tienen en relación al clima organizacional en la entidad. Para ello se sugiere mejorar los espacios de comunicación jefe – empleado, robustecer los sistemas de apoyo para capacitación de los trabajadores, desarrollar un sistema de reconocimiento por logros alcanzados y velar porque cada empleado experimente una buena integración entre su vida personal y su vida laboral. Además, se recomienda

la elaboración de planes que propendan por la felicidad y el buen ánimo entre los empleados, les den voz en el marco de las ideas a desarrollar para alcanzar metas institucionales y promuevan el confort físico y psicológico en el área de trabajo.

Universidad de Morelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO CAUSAL EXPLICATIVO DE LA RELACIÓN
EXISTENTE ENTRE FELICIDAD LABORAL Y
PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA,
CASO DE ANÁLISIS HOPE CHANNEL

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

por

Lizbeth Elejalde García

Febrero de 2021

MODELO CAUSAL EXPLICATIVO DE LA RELACIÓN
EXISTENTE ENTRE FELICIDAD LABORAL Y
PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA
-CASO DE ANÁLISIS HOPE CHANNEL-

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

por

Lizbeth Graciela Elejalde García

APROBADA POR LA COMISIÓN:

Asesor principal: Dr. Jair A. del Valle López

Dra. Maribel Paredes Saavedra
Examinador externo

Miembro: Dra. María Humberta
Tolentino Hernández

Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación

Miembro: Dr. Pedro A. Gonzales Urbina

29 de marzo de 2021
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	vii
LISTA DE TABLAS	x
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes conceptuales	1
De la felicidad laboral	1
Del clima organizacional	3
De la productividad laboral	5
Relación entre variables	7
De la felicidad laboral y la productividad	7
Del clima organizacional y la productividad laboral.....	8
De la felicidad laboral y el clima organizacional	9
Investigaciones realizadas	10
Felicidad laboral con productividad	10
Clima organizacional con felicidad laboral	11
Clima organizacional con productividad laboral	14
Planteamiento del problema	15
Declaración del problema	20
Declaración del problema alterno primario	22
Declaración del problema alterno secundario	23
Definición de términos	24
Hipótesis	27
Hipótesis principal	27
Hipótesis alterna primaria	28
Hipótesis alterna secundaria	28
Hipótesis complementarias	29
Preguntas complementarias	30
Objetivos de la investigación	31
Justificación	31
Limitaciones	33
Delimitaciones	34
Supuestos	35
Marco filosófico	35
Organización del estudio	40

II. MARCO TEÓRICO	42
Introducción	42
Felicidad laboral	42
Concepto	42
Importancia	46
Dimensiones	48
Clima organizacional	54
Concepto	54
Importancia	57
Dimensiones	59
Productividad laboral	64
Concepto	64
Importancia	68
Dimensiones	69
Otras investigaciones realizadas	74
Felicidad laboral	74
Clima organizacional	78
Productividad laboral	83
III. MARCO METODOLÓGICO	88
Introducción	88
Diseño metodológico	88
Población	91
Muestra	91
Instrumentos de medición	93
Variables	94
Elaboración de instrumentos	95
Validez de instrumentos	98
Confiabilidad de instrumentos	103
Operacionalización de las variables	104
Hipótesis nulas	104
Hipótesis nula principal	105
Hipótesis nula alterna primaria	105
Hipótesis nula alterna secundaria	105
Hipótesis nulas complementarias	105
Operacionalización de hipótesis nulas	106
Modelo de ecuaciones estructurales	107
Índices de bondad de ajuste	108
Criterios SEM utilizados	109
Técnica de parcelas	110
Preguntas complementarias	111
Recolección de datos	112
Análisis de datos	113
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	114

Introducción	114
Población y muestra	115
Descripción demográfica	115
División político-geográfica	115
Tiempo de vinculación	117
Modo de vinculación	118
Edad	119
Análisis factorial confirmatorio	120
Felicidad laboral	121
Clima organizacional	128
Productividad laboral	136
Tratamiento de los datos	144
Supuestos estadísticos	145
Linealidad	145
Normalidad de los datos	146
Homocedasticidad	147
Independencia de errores	148
Colinealidad	149
Análisis estadísticos preliminares	150
Regresión lineal múltiple	150
Descripción de las variables latentes	153
Pruebas de hipótesis nulas	154
Evaluación con totalidad de indicadores de los constructos	154
Prueba de hipótesis nulas complementarias	162
Respuestas a preguntas complementarias	165
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	170
Introducción	170
Discusión	172
Sobre los constructos	172
Sobre los modelos	178
Conclusiones	183
Conclusiones por hipótesis de modelos estructurales	183
Sobre las hipótesis complementarias	186
Recomendaciones	187
A directores de canales y centros de producción de la red Hope Channel	187
A los productores, técnicos y demás empleados del canal	189
A futuros investigadores	191
Apéndice	
A. INSTRUMENTO BASE PARA EL CONSTRUCTO FELICIDAD LABORAL	193

B. INSTRUMENTO BASE PARA EL CONSTRUCTO CLIMA ORGANIZACIONAL	196
C. INSTRUMENTO CONSTRUIDO Y VALIDADO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL VISTA DENTRO DEL MARCO DE LA COSMOVISIÓN ADVENTISTA	200
D. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN PARA EL CONSTRUCTO PRODUCTIVIDAD LABORAL	203
E. ANÁLISIS FACTORIAL DEL INSTRUMENTO PRODUCTIVIDAD.....	206
F. INSTRUMENTO FINAL	212
G. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	216
H. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS	221
I. REDUCCIÓN DE LA BATERÍA INSTRUMENTAL CON EL USO DE PARCELAS	225
J. INSTRUMENTO TRADUCIDO Y CARTA DE PRESENTACIÓN	228
K. CODIFICACIÓN DE VARIABLES PARA AMOS	240
L. EVALUACIÓN DE LOS MODELOS DE MEDIDA DE CADA CONSTRUCTO	244
M. RESULTADOS DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE	292
N. EVALUACIÓN EN MODELOS PRINCIPAL, ALTERNO PRIMARIO Y ALTERNO SECUNDARIO	295
REFERENCIAS	333

LISTA DE FIGURAS

1. Principales canales de la red Hope Channel presentes en cada continente	16
2. Representación del origen del contenido presentado en julio de 2020 en español por Hope Channel Interamérica	17
3. Porcentaje de participación en la producción interamericana en julio de 2020 para Hope Channel Interamérica en español.....	19
4. Modelo principal: diagrama de secuencia del modelo de la felicidad laboral como predictora de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora el clima organizacional	21
5. Modelo alterno primario: diagrama de secuencia del modelo que explica el clima organizacional como predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral	22
6. Modelo alterno secundario: diagrama de secuencia del modelo que explica al clima organizacional como predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral	23
7. Mapa de las divisiones que componen la Iglesia Adventista del Séptimo Día, elaborado por la Asociación General	25
8. Representación gráfica del entorno en el que opera el clima de una empresa de acuerdo a la definición de conceptos de este proyecto.....	26
9 Representación gráfica de la hipótesis principal y las hipótesis alternas	29
10. Representación gráfica de la configuración de la felicidad, de acuerdo a Álvarez Nobell y Muñiz Velázquez (2013)	43
11. Modelo circular de la felicidad de Warr y Clapperton (2010)	48
12. Esquema del Modelo PERMA de Seligman (2018)	51

13.	Modelo del constructo felicidad presentado por Galvão et al. (2020)	53
14.	Características del clima organizacional de acuerdo a los diferentes sistemas administrativos, según Likert (1961)	56
15.	Dimensiones del constructo clima organizacional de acuerdo al modelo de Warr (2013)	60
16.	Modelo de la productividad según Jacamossi y Feldmann (2020)	66
17.	Modelo de la productividad según Cequea y Núñez Bottini (2011)	71
18.	Dimensiones del constructo productividad según Jaimes et al. (2018)	73
19.	Resultados del modelo empírico propuesto por Liu et al. (2020)	85
20.	Modelo de medida de base para la dimensión comportamiento/actitud	122
21.	Modelo de medida de base para la dimensión salud	123
22.	Modelo de medida de base para la dimensión congruencia	124
23.	Modelo de medida de primer orden para felicidad laboral	125
24.	Modelo de medida de segundo orden para felicidad laboral	126
25.	Modelo de medida de base para la dimensión autonomía	129
26.	Modelo de medida de base para la dimensión confianza	130
27.	Modelo de medida de base para la dimensión equidad y apoyo	131
28.	Modelo de medida de base para la dimensión cohesión	132
29.	Modelo de medida de base para la dimensión presión	133
30.	Modelo de medida de primer orden para clima organizacional	134
31.	Modelo de medida de segundo orden para clima organizacional.....	135
32.	Modelo de medida de primer orden para productividad laboral	141
33.	Modelo de medida de segundo orden para productividad laboral	143

34.	Gráfico de linealidad para la relación entre los constructos	145
35.	Gráfico de normalidad para la relación entre los constructos	146
36.	Gráfico Q-Q en la prueba de normalidad	147
37.	Gráfico de dispersión para el supuesto de homocedasticidad	148
38.	Modelo explicativo entre clima laboral y productividad laboral	151
39.	Modelo explicativo entre felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral	152
40.	Coeficientes estandarizados del modelo principal en la evaluación con totalidad de indicadores	156
41.	Coeficientes estandarizados del modelo alterno primario en la evaluación con totalidad de indicadores	159
42.	Coeficientes estandarizados del modelo alterno secundario en la evaluación con totalidad de indicadores	161
43.	Resumen de modelos principal, primario y secundario	178
44.	Modelo de relaciones entre los constructos clima organizacional, felicidad laboral y productividad laboral	188

LISTA DE TABLAS

1. Modelo probit para clima laboral	13
2. Dimensiones del clima organizacional según Koys y Decottis (1991)	62
3. Promedio de correlaciones con otros constructos del modelo PERMA	76
4. Resultados de mediación en el modelo desarrollado por Shanker et al. (2017)	80
5. Divisiones politicogeográficas participantes en esta investigación ...	92
6. Resultados de la prueba de correlaciones para el constructo productividad	100
7. Resultado de la prueba de comunalidades para el constructo productividad	101
8. Resultado de rotación varimax para el constructo productividad	102
9. Confiabilidad de constructos	103
10. Operacionalización de la variable modo de contratación	104
11. Operacionalización de hipótesis nula principal	106
12. Descripción de la muestra en términos de formularios respondidos por cada División	116
13. Descripción de la muestra en términos de años de vinculación laboral	117
14. Descripción de la muestra en términos de modalidad de vinculación laboral	118
15. Descripción de la muestra en términos de edad	119
16. Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo felicidad laboral	127

17.	Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo clima organizacional	137
18.	Matriz de transformación de componente para el constructo productividad laboral	137
19.	Matriz de componentes rotado para el constructo productividad laboral	138
20.	Reordenamiento de variables según matriz de componentes rotado	140
21.	Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo productividad laboral	144
22.	Aplicación de prueba estadística Durbin-Watson	149
23.	Factor de inflación de la varianza	150
24.	Prueba ANOVA para el constructo felicidad laboral y variables demográficas	163
25.	Prueba ANOVA para el constructo clima organizacional y variables demográficas	164
26.	Prueba ANOVA para el constructo productividad laboral y variables demográficas	165
27.	Análisis descriptivo del constructo felicidad laboral	166
28.	Análisis descriptivo del constructo clima organizacional	167
29.	Análisis descriptivo del constructo productividad laboral	168
30.	Prueba de regresión lineal simple entre los constructos felicidad laboral y productividad laboral	182

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes conceptuales

En la presente sección aparece un inventario de definiciones conceptuales que remiten a las variables latentes o constructos en los que se basa esta investigación. Dichos constructos son los siguientes: (a) felicidad laboral, (b) clima organizacional y (c) productividad.

De la felicidad laboral

Para Achor (2018), la felicidad no se trata de solo un estado de ánimo momentáneo sino de un trabajo de entrenamiento del cerebro para que procese lo que pasa en el mundo y genere cambios positivos en la persona, como reacción a esa interpretación del mundo. El éxito de una persona depende del modo en que experimente el mundo que la rodea; y aunque es evidente que cada persona en algún momento va a encontrar algo fuera de orden, para retomar el control deberá enfocarse primero en lo pequeño, en las metas manejables y luego ir ampliando gradualmente hacia las metas más grandes.

Fernández (2015) afirma que la felicidad laboral depende de la capacidad que tienen las organizaciones para proveer a sus empleados un ambiente laboral que favorezca el desarrollo de habilidades en cada trabajador y permita alcanzar tanto las

metas de la organización como las metas individuales de sus colaboradores. A partir de esto, el trabajador tendrá una sensación de mayor satisfacción y asumirá una postura más positiva ante sus labores y las situaciones que se presenten dentro de la organización.

Sánchez-Trujillo et al. (2020) explican la felicidad laboral como una ventaja competitiva que beneficia a las empresas pues los trabajadores felices, además de ser más productivos, cumplen mejor el papel de líderes y logran promover entre sus compañeros relaciones positivas que impactan el clima organizacional y aportan una sensación de estabilidad que facilita el alcance de un mayor nivel de desempeño individual y colectivo.

Fonseca y Cruz (2019) plantean que la felicidad de un empleado en su organización debe ser entendida como un estado duradero de plenitud que percibe el trabajador, a partir de la evaluación positiva que hace de su entorno, luego de considerar aspectos físicos, sociales, afectivos e incluso espirituales de la organización, al percibirla como el medio que le permite socializar y satisfacer sus necesidades.

Piekałkiewicz (2017) aborda la felicidad laboral como una variable explicativa de la productividad, los ingresos, la estabilidad de un empleado en una organización y el crecimiento del mercado laboral, ya que, de acuerdo a su investigación, se ha demostrado que las personas más felices tienen mejor desempeño en el trabajo, establecen mejores relaciones con sus compañeros de trabajo y son más eficientes en la búsqueda de soluciones ante situaciones adversas.

Finalmente, Carrillo et al. (2017) presentan que la felicidad es un constructo multidimensional que incluye factores internos y externos tanto individuales como

grupales, involucrando elementos del contexto, vivencias personales, características individuales y características colectivas; todo esto además de habilidades y competencias tales como la resiliencia, la capacidad de avanzar luego de enfrentar adversidades, el sistema de creencias y los procesos de comunicación que rodean a las personas, las instituciones o las comunidades.

Del clima organizacional

De acuerdo a Pedraza Melo (2018), el clima organizacional es el grupo de rasgos perdurables, medibles y definibles que distinguen una institución de otras. Visto de este modo, es una particularidad de una empresa que se forma de manera colectiva por las interacciones entre los trabajadores. Conocer a profundidad este aspecto de la organización le permite al equipo administrador diseñar estrategias para su relación con el recurso humano y beneficiar su nivel de productividad.

Gibson et al. (2011) afirman que el clima organizacional está basado en los canales de comunicación dentro de la organización, el apoyo al crecimiento profesional de los empleados, mediciones cuantitativas y cualitativas del avance en el trabajo, el otorgamiento de herramientas y la facilidad para la adquisición de competencias. En esta medida, el clima organizacional describe cómo está estructurada una institución, y de esta descripción depende la percepción que las personas tengan sobre su área de trabajo.

Ilijns et al. (2015) exponen que el clima organizacional es un espejo de los valores compartidos que hay en una organización, al ser el marco de referencia en el que tienen lugar la toma de decisiones y los modos de raciocinio que la administración tiene respecto a la estructura de la empresa. Es, además, un fenómeno dinámico que

se crea a partir de las interacciones de todos los que hacen parte de la entidad y se moldea mediante el estilo de liderazgo, las normas, los valores y las estructuras.

Sumado a ello, estos autores explican que igualmente clima organizacional es el modo de referirse a las impresiones de los empleados en relación a los grupos y las asignaciones laborales en las que trabajan; no obstante, estas percepciones están influenciadas por factores como su nivel de involucramiento, su grado de satisfacción con el trabajo que realiza y su capacidad para adaptarse ante los cambios.

Brito Carrillo et al. (2020) definen el clima organizacional como una circunstancia que afecta el rendimiento de los empleados y la consecución de los objetivos de cada organización al derivarse del liderazgo y los mecanismos de toma de decisiones, control y motivación; por ello, los entes administrativos de la organización deben proveer los recursos necesarios para que se construya y mantenga un clima organizacional óptimo y de este modo facilitar el rendimiento de los trabajadores.

De acuerdo con Leal Pacheco y Cortés Rodríguez (2019), el clima organizacional es la unión de diversos elementos que afectan la percepción subjetiva de los empleados en relación a las labores y roles que desempeñan. Dichos factores son elementos diferenciadores de cada entidad y, tanto individualmente como en conjunto, están conectados con la estabilidad de la organización.

En concordancia con ello, Cavelier Baiz (2020) presenta al clima organizacional como un reflejo de la cultura organizacional al vincular lo objetivo de la empresa y lo subjetivo de los trabajadores; de este modo, es una consecuencia de la manera en que se dan las interacciones sociales a partir del sistema de valores y creencias presentes en una empresa.

Del Valle Chirinos Araque et al. (2018) describen el clima organizacional como un conglomerado de percepciones, expectativas y representaciones cognitivas de los empleados de una organización, a partir de sus relaciones de trabajo, eventos o situaciones históricas relativamente cercanos, y experiencias idiosincrásicas de aprendizaje. Influye de manera directa en la disposición y conducta de los empleados, y por ende refleja el significado psicológico que la empresa tiene para sus empleados y colaboradores. Una junta directiva que propenda por un clima organizacional sano, impulsará el rendimiento de los trabajadores y el logro de las metas de la entidad.

De la productividad laboral

Suárez Castro et al. (2017) definen productividad laboral como la relación entre los resultados obtenidos y el costo de la labor y el número de horas trabajadas por el personal de la organización. Sin embargo, pese a que se mide como un cociente entre producción real e inversión, tienen en cuenta que hay factores no solo técnicos que afectan a los empleados, sino también aspectos psicológicos que influyen en su desempeño.

De acuerdo a Relich (2017), la productividad laboral está significativamente relacionada con aspectos propios de la tecnología con que cuenta una organización, tales como software de planificación de manejo de recursos o software para gestionar el trato con los clientes. En esta medida es también un factor dependiente de las políticas de capacitación continua que tenga la institución y de la aceptación de la innovación como estrategia de competitividad global.

Molina Romo y Godino (2017) ven la productividad laboral como una variable ligada a convenios colectivos que enmarcan la gestión de las relaciones laborales, en

función del tamaño de la empresa, el nivel de cualificación promedio de los empleados, el tipo de producto o servicio que ofrece y el ámbito público o privado al que pertenece la organización.

En este sentido, dichos convenios incluyen acuerdos en relación al horario de trabajo, las cláusulas salariales, la organización de las funciones, la participación de los empleados en la revisión y el monitoreo de los indicadores de productividad, la flexibilización en la clasificación de las categorías según la ocupación en los contratos, la capacitación para el desarrollo de nuevas habilidades, los recursos disponibles para el cumplimiento de las asignaciones, e incluso, la inversión en I+D.

Para Manjarres-Mejia (2020) la productividad laboral es una consecuencia directa del desempeño de cada empleado. Es para las organizaciones un factor de competitividad ligado a la gerencia del conocimiento al darse a partir de la alineación de saberes individuales, colectivos y empresariales. Representa la sinergia entre los elementos que contribuyen a la cantidad máxima de producción a la que puede llegar un individuo, luego de haber hecho un uso eficiente de la infraestructura y los recursos materiales y financieros.

Bakas et al. (2020) aborda la productividad laboral como un reflejo del conocimiento tecnológico implícito en la producción de un bien o servicio en una empresa, y la puesta en marcha de prácticas como el desplazamiento de empleados que han mostrado indicadores de rendimiento positivo hacia áreas de la organización que requieren un incremento en la productividad y que, además, resultan compatibles con las habilidades de dichos trabajadores.

Relación entre variables

En el apartado que se presenta a continuación aparecen las declaraciones teóricas que soportan las relaciones entre los constructos involucrados en este estudio. Específicamente estas relaciones son: (a) felicidad laboral y productividad, (b) clima organizacional y productividad laboral y (c) felicidad laboral y clima organizacional.

De la felicidad laboral y la productividad

De Neve y Ward (2017) plantean que poner la felicidad como núcleo en el emprendimiento de iniciativas en una organización es beneficioso pues, aumentar la felicidad de las personas, los hace más productivos entre un 7% y un 12%. Con esto, el costo potencial de mejorar en ese aspecto el bienestar de los empleados es directamente proporcional al incremento de la productividad y el rendimiento de la empresa.

En este mismo sentido, Páez Monsalve (2020) afirma que es posible hablar de felicidad laboral cuando un empleado siente satisfacción con lo que logra a través de la labor que realiza y que el rendimiento de las personas que sienten esa satisfacción es mucho más elevado que el de aquellos cuyo único propósito es la remuneración. Un factor importante es que esta felicidad es más percibida cuando, desde el lado organizacional, hay claridad en las funciones de cada uno y se promueve las buenas relaciones entre departamentos, al punto de que exista apoyo para el alcance de las metas tanto individuales, como grupales.

Complementando esta idea, Pérez Uribe (2010) explica que los empleados productivos son empleados felices, dado que la felicidad está relacionada significativamente con la existencia de un ambiente de confianza con el empleador e

identificación entre compañeros de trabajo, y la productividad resulta de esa combinación entre confianza y apoyo. Por ello, el éxito del liderazgo en cualquier organización es crear un ambiente que promueva la felicidad, además del compromiso y los equipos productivos.

Del clima organizacional y la productividad laboral

Galicia Villanueva et al. (2017) concluyen que el clima organizacional condiciona la productividad al tener elementos como estilo de liderazgo, capacitación, resistencia al cambio y motivación que afectan positiva o negativamente el rendimiento tanto de los empleados.

Igualmente, Achor (2018) recuerda que la confianza que demuestren los jefes en las habilidades de los subalternos, o la confianza que demuestren los empleados en sus compañeros de equipo, la habilidad institucional para transmitir al interior de la empresa que los desafíos son oportunidades y las relaciones sociales positivas que trae el trabajo son la mejor garantía de mayor bienestar y menor estrés, un antídoto para la depresión y una fórmula para el alto rendimiento y la productividad.

Por su parte, Pilligua Lucas y Arteaga Ureta (2019) señalan que los factores importantes para la productividad de un empleado son su efectividad individual y su nivel de compromiso con el trabajo y su organización; no obstante, estos son aspectos influenciados por elementos del clima organizacional. Para entender esta relación explican que elementos del clima organizacional tales como el estilo de comunicación dado en el entorno laboral, el modo en que opera el trabajo en equipo, la relación de subalternos con quienes ejercen el cargo de jefe superior y los recursos y beneficios con que cuenta cada trabajador, repercuten en el nivel de eficacia que alcanza un

empleado en el desarrollo de sus funciones. Igualmente, de acuerdo a estos autores, serán de importancia otros elementos tales como las oportunidades de desarrollo, las pautas de reconocimiento que tiene la institución y el grado de satisfacción, tanto con vida laboral como con el cargo.

De la felicidad laboral y el clima organizacional

De acuerdo a Díaz Pincheira y Carrasco Garcés (2018), la felicidad laboral afecta directamente el clima organizacional pues los trabajadores que presentan un grado alto de felicidad tienden a ser más serviciales, aportan ideas en pro del mejoramiento del trabajo y se muestran comprometidos con su desarrollo profesional, lo cual en última instancia beneficia a la organización.

Warr (2013) enuncia que hay elementos del clima organizacional que son factores generadores de felicidad o infelicidad en el trabajo. Explica que el exceso o la ausencia de algunos de ellos pueden beneficiar el estado emocional del empleado o pueden ir en detrimento del mismo. Algunos ejemplos del clima organizacional que afectan la felicidad laboral son el apoyo de los supervisores, las relaciones interpersonales entre compañeros, la posibilidad de ser autónomo y la libertad para tomar decisiones.

De este mismo modo, Fernández (2015) señala que el clima organizacional y la felicidad laboral tienen un vínculo fuerte de causa - efecto. Tanto así que presenta la felicidad en la organización como la capacidad que desarrolla deliberadamente una organización para producir, a través del comportamiento interno de la entidad, un bienestar subjetivo en sus trabajadores y ganar una ventaja competitiva difícilmente imitable.

Investigaciones realizadas

A continuación se presentan investigaciones que han abordado tópicos ligados a la relación de constructos analizados en esta investigación, los cuales son: (a) felicidad laboral con productividad, (b) clima organizacional con felicidad laboral y (c) clima organizacional con productividad.

Felicidad laboral con productividad

Paz Caya y Espinoza Salazar (2017) investigaron sobre el nivel de influencia que tiene la felicidad organizacional en la productividad de una empresa. Para ello tomaron como caso de análisis los Centros de Atención al Cliente (CAC) de la empresa América Móvil Claro en Arequipa, teniendo un universo de 63 personas y un $n= 40$ con edades entre 20 y 40 años de edad. Para el constructo felicidad utilizaron el instrumento de Koys y DeCotiis (1991) y para el constructo productividad usaron el instrumento Gallup Q12.

En su planteamiento la variable dependiente fue productividad, cuya subvariable fue las ventas mensuales; y la variable independiente fue felicidad, cuya subvariable fue aspectos condicionantes de la felicidad organizacional. En los indicadores de medición para la variable dependiente estuvo el número de ventas por vendedor y en la variable independiente el nivel de identificación con la jerarquía en la organización, el reconocimiento y desarrollo personal, el ambiente interno y las relaciones personales, los objetivos y éxitos profesionales, el respeto, la armonía entre la vida social y el entorno laboral, el apoyo de los jefes y el compromiso con la organización. Los cuestionarios fueron puestos en formato de Likert y se aplicaron dos veces a la misma población, primero en el mes de noviembre y otro en el mes de mayo

siguiente para determinar si la relación entre las variables era constante o si se daban cambios en el tiempo.

Al usar IBM SPSS Statistics 25 para el análisis de confiabilidad de acuerdo a las respuestas de ambos periodos, se tuvo un alfa de Cronbach de 0,763 para la encuesta de noviembre y un alfa de Cronbach de 0,885 para el mes de mayo; ambos índices son superiores a 0,70; por lo tanto, se consideran como fiables. En relación al grado de afectación que tiene la felicidad organizacional en la productividad, se buscó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el grado de relación existente; en ese aspecto el resultado fue que la correlación es ligeramente superior a moderada, al dar 0,60 en noviembre y 0,62 en mayo.

A manera de conclusión presentaron el compromiso con la empresa y el nivel de desempeño en las actividades asignadas a cada empleado tiene relación con el nivel de felicidad. Esto se puede expresar considerando que a mayor felicidad organizacional, mayor productividad. De acuerdo a esto, se aceptó la hipótesis que planteó que existe una correlación entre las variables y por ende se determina que la felicidad es una variable predictora de la productividad.

Clima organizacional con felicidad laboral

Díaz Pincheira y Carrasco Garcés (2018) realizaron una investigación sobre la manera en que los factores del clima que se vive en una organización afecta la felicidad de los empleados. Para ello, tomaron como caso de análisis una entidad educativa en la ciudad de Los Ángeles, en Chile, y observaron el grupo completo de trabajadores de la entidad, teniendo en su investigación un universo de 107 personas con un rango de edad entre 24 y 64 años y una media de 46 años. Para el constructo felicidad,

utilizaron el instrumento titulado Escala de Felicidad Subjetiva (EFS), con confiabilidad por consistencia interna avalada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0.64. Para el constructo clima organizacional usaron el instrumento de Koyts y Decottis (1991), con una confiabilidad por consistencia interna avalada por un coeficiente alfa de Cronbach de 0.78. Ambos cuestionarios fueron puestos en escala de Likert y trabajados mediante IBM SPSS 21.0 y Stata 13.0.

Tras la recepción de respuestas clasificaron los niveles de felicidad en dos rangos y, posteriormente, aplicaron una regresión de tipo Modelo Probit Binomial para determinar la relación entre la variable dependiente felicidad, cuyos valores de respuesta final quedaron señalados como alto y bajo, con cada una de las dimensiones del constructo clima organizacional, las cuales son: (a) autonomía, (b) cohesión, (c) equidad, (d) presión, (e) innovación, (f) reconocimiento, (g) confianza y (h) apoyo. A partir de ello, encontraron que la dimensión cohesión afecta negativamente la posibilidad de hallar niveles altos de felicidad en un 13%, aproximadamente. Para explicar esto citan a Warr (2013), quien explica claramente que una cohesión excesiva desgasta las relaciones humanas y genera en el trabajador la sensación de pasar el límite de la privacidad.

Otro factor importante que hallaron fue que la dimensión presión con la que se observan los estándares de desempeño, los modos de operación y la conclusión de las actividades, tiene una correlación positiva del 23% con la felicidad, tal como lo muestra la Tabla 1. Esto quiere decir que entre más claras sean las metas y el incapié en los estándares de trabajo, más feliz será el empleado en la medida en que las asignaciones no representen una gran carga ni deterioro emocional.

Tabla 1*Modelo probit para clima laboral^a.*

Variables	dy/dx	Valor de p
Cohesión	-0.133 (0.054)	0.013
Presión	0.233 (0.109)	0.032
Pseudo R^2	0.0956	
Pr > χ^2	0.0027	
n	107	

^a Variable dependiente felicidad (dicotómica). Desviación estándar en paréntesis. Modelo depurado. Se presentan los efectos marginales.

En relación a la bondad de ajuste (pseudo R^2) y significancia global (Pr > χ^2) afirman que aunque es baja la bondad de ajuste (0.0956), el modelo busca entender los cambios en los niveles de felicidad en los trabajadores; además, afirman que la significancia global del modelo estimado (0.0027) mostró que las variables utilizadas para dar una explicación sobre los niveles altos de felicidad resultaron significativos. Así, aunque el modelo presenta una bondad de ajuste baja, las dimensiones incluidas logran explicar los niveles altos de felicidad.

Así, como conclusión presentan que la felicidad laboral es generadora de satisfacción con lo que se hace en el trabajo y compromiso con la entidad; además. mejora la conexión entre compañeros y despierta la capacidad de innovación y tendencia a sortear obstáculos efectivamente. Por ello, es prioritario que el clima organizacional se caracterice por la entrega de metas claras y la flexibilidad en las cargas horarias para que el empleado no caiga en un conflicto entre el tiempo para el trabajo y el tiempo para su familia.

Clima organizacional con productividad laboral

Moreira Moreira (2018) investigó el nivel en que los factores del clima organizacional influyen en la productividad laboral. Para ello, seleccionó como objeto de estudio las entidades públicas de educación superior en la Provincia de Manabí – Ecuador. El universo de esta investigación constó de cuatro instituciones donde laboran 2395 docentes y 1895 empleados administrativos. A partir de esa población tuvo $n = 370$, aplicando 187 encuestas al personal docente y 183 al personal administrativo de dichas instituciones.

Para su análisis, la variable independiente fue el constructo clima organizacional, el cual presentó las dimensiones: (a) ambiente físico, con cuatro indicadores; (b) características estructurales, con ocho indicadores y (c) ambiente social, con nueve indicadores. La variable dependiente fue el constructo productividad laboral, el cual tuvo las dimensiones: (a) productividad, con 13 indicadores y (b) nivel de satisfacción, con nueve indicadores. El instrumento diseñado y validado estuvo compuesto por un total de 43 ítems y su fiabilidad fue alta y significativa al tener un alfa de Cronbach de 0.971. Las respuestas estaban formuladas en escala de Likert de 1 a 5, yendo de totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo.

Los datos fueron analizados en IBM SPSS Statistics 21 con el 100% de las encuestas realizadas, concluyendo que $R = .856$ muestra que existe correlación significativa y positiva entre clima organizacional y productividad, lo que en otras palabras quiere decir que a mejor clima organizacional mayor productividad laboral.

Observando la correlación por dimensiones, el estudio concluyó que la dimensión ambiente físico de la variable independiente clima organizacional tiene una

correlación de 0.755 con la productividad; la dimensión características estructurales de la variable independiente clima organizacional tiene una correlación de 0.864 con la productividad y la dimensión ambiente social de la variable independiente clima organizacional tiene una correlación de 0.892 con la productividad.

Así, a través de la lectura de estos resultados obtenidos, se comprueba que el clima que se vive en cada entidad educativa definitivamente influye en la productividad que presentan los empleados del área docente y el área administrativa del universo observado.

Planteamiento del problema

La Iglesia Adventista del Séptimo Día, en su propósito de llevar a toda persona el mensaje de esperanza albergado en las Sagradas Escrituras, tiene como herramienta de comunicación la red de canales de televisión Hope Channel, lanzada desde el año 2003. Mediante estos canales viaja contenido audiovisual relacionado con valores, salud y salvación, el cual llega a más de 90 países en el mundo entero, haciendo uso de satélites, portales web, Roku, Apple Tv y aplicaciones para dispositivos móviles y televisores inteligentes.

Para efectos de identidad cultural, manejo presupuestal y facilidad en la distribución de recursos tecnológicos, cada división tiene a su cargo la operación de uno o más canales de la red, promoviendo su divulgación, desarrollando contenido y cuidando que cada espacio de la programación esté en sintonía con el idioma y el modo de vida del público al que quiere llegar.

La Figura 1 presenta un esquema de los principales canales que pertenecen a la red Hope Channel, de acuerdo a su distribución por continentes.

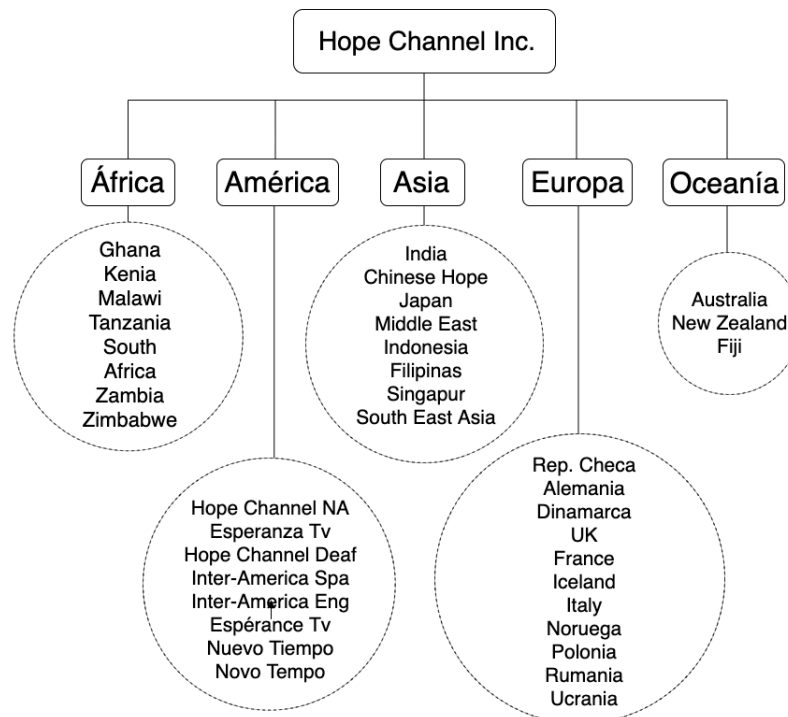


Figura 1. Principales canales de la red Hope Channel presentes en cada continente.

En el caso de la División Interamericana, se cuenta con tres canales que fueron lanzados al aire en septiembre de 2016. De ellos uno es en inglés; este a nivel de streaming reproduce el contenido de Hope Channel Norteamérica y a nivel On Demand cuenta con producciones hechas por la North Caribbean University de Jamaica y algunas producciones hechas por la División Interamericana de manera independiente o en asocio con otros centros de producción del mundo. El otro canal es en francés y es operado desde Haití; este transmite producciones propias las 24 horas, los siete días de la semana por las empresas de cable en Haití, además del servicio streaming que funciona para el sitio web de Hope Channel, Roku y las aplicaciones para televisores inteligentes y dispositivos móviles.

El último canal de estos tres lanzados en el 2016 es el canal en español; este cuenta con un amplio portafolio de producciones propias disponibles On Demand y también transmite 24 horas, los siete días de la semana, siendo programado a través de un enlace entre Montemorelos México y Maryland, Estados Unidos.

El canal en español es el más fuerte en infraestructura y producciones al aire. Visto por minutos al aire, de acuerdo a la programación mostrada en julio de 2020, cuenta en sus opciones de oferta con 68 producciones de las cuales el 81% se produce dentro de la División Interamericana, el 14% en la División Norteamericana, el 3% en las oficinas de la Asociación General y el 1% en la División Sudamericana.

La Figura 2 presenta gráficamente esta distribución.

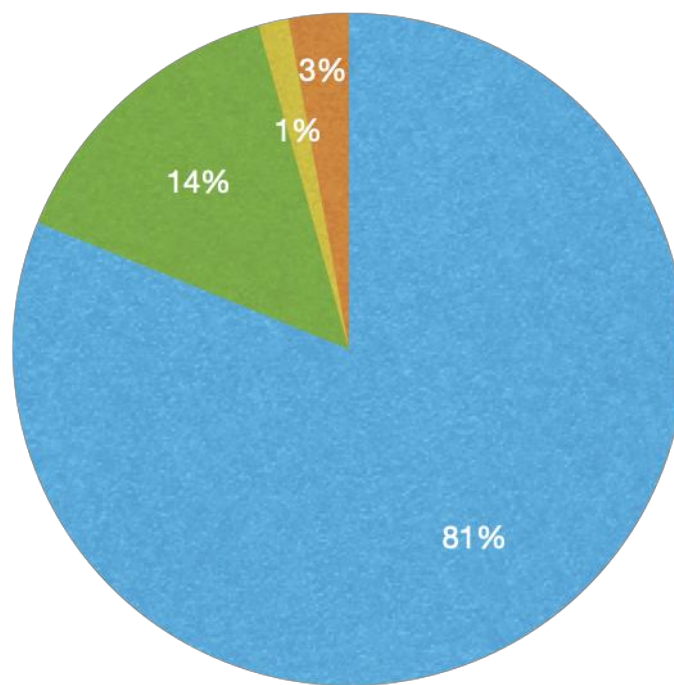


Figura 2. Representación del origen del contenido presentado en julio de 2020 en español por Hope Channel Interamérica.

No obstante, en relación al 81% producido dentro de la División Interamericana, la producción es realizada en su mayoría por la Universidad de Montemorelos, seguido por el centro de producción de la División Interamericana ubicado en Miami, la Unión Colombiana del Norte, la Unión Interoceánica y la Unión Mexicana del Norte.

Por otro lado, la Figura 3 presenta gráficamente la participación por Centros de Producción del territorio de la División Interamericana en las 58 producciones puestas al aire en julio de 2020. Cabe notar que la participación en el contenido del canal por parte de algunos centros de producción es aún muy baja al haber producido solo un proyecto a lo largo de los cuatro años que lleva el canal funcionando y que, incluso, entre los 18 centros de producción que existen, aún hay algunos que no han presentado ningún proyecto.

Partiendo de los datos reunidos desde la fecha de lanzamiento hasta ahora, la meta futura para Hope Channel Interamérica es mejorar la relación entre producción local y producción externa, llegando a que el 90% de las producciones sean hechas localmente y que el 10% restante sea repartido entre contenido especial de la Asociación General y aportes temáticos de otras divisiones que también hablan español. Complementando este punto, otra parte importante de la meta es que para ese 90% se pueda contar con participación más equitativa entre los centros de producción, logrando que se nivelen un poco más sus apariciones en la señal al aire y haya una renovación más frecuente de contenido.

Esta situación en la que la necesidad de más productivos apremia, no es exclusiva de interamérica, sino que es un común denominador para los más de 50 canales que existen. Ante este panorama, es crucial el compromiso de cada centro de producción para incrementar su logro de sus objetivos; además, se requiere que cada

empleado que trabaja en ellos tenga un total sentido de servicio al prójimo, a la comunidad y al canal, y que tenga capacitación profesional previa al momento de hacer parte de un centro de producción Hope Channel.

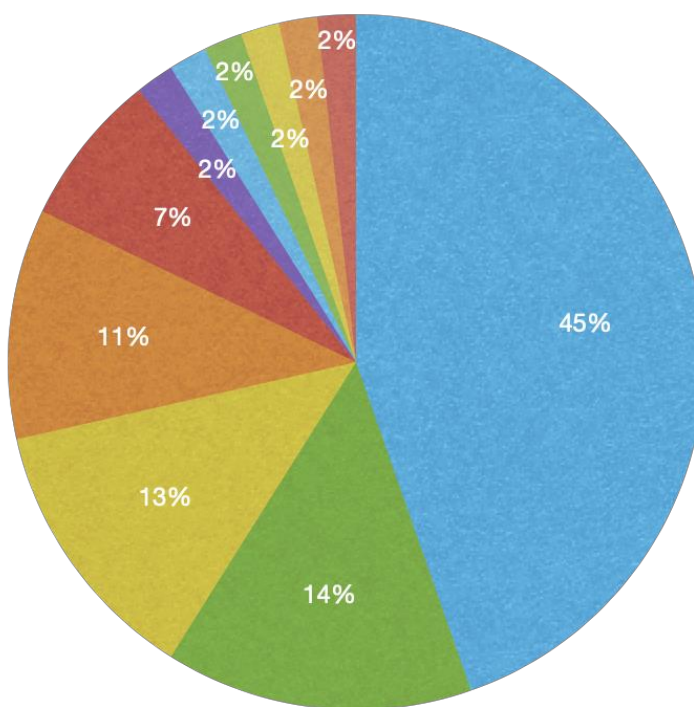


Figura 3. Porcentaje de participación en la producción interamericana en julio de 2020 para Hope Channel Interamérica en español.

De acuerdo a esto, de cada colaborador, como parte fundamental del equipo de trabajo, se espera que esté preparado para solucionar retos, actualizarse, tener fácil adaptación al cambio, mostrar resiliencia, recursividad, razonamiento proactivo y creatividad para establecer metas o reorganizarlas en función del cumplimiento de sus

tareas, todo ello en un ambiente caracterizado por los cambios y la falta de recursos para las producciones. Encontrar personas que cumplan con estas características es tener activos intangibles y con ellos la ventaja invisible para el cumplimiento de metas. De ahí que debería considerarse la importancia de la felicidad de cada colaborador y su relación con el nivel de productividad alcanzado por el grupo de trabajo al que pertenece.

Por ello, la presente propuesta de investigación busca desarrollar un modelo causal explicativo de la relación existente entre felicidad organizacional y productividad laboral en una empresa, tomando como objeto de análisis los centros de producción de los canales de televisión activos que pertenecen a la red de Hope Channel Inc perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Declaración del problema

Según Rositas et al. (2006), la declaración de un problema de investigación es un punto crítico en la estructuración de una investigación pues sobre este punto se fundamenta la razón de ser del estudio y a partir de su exposición se sugiere el tipo de metodología que será necesario aplicar.

Esta declaración se caracteriza por contener el enunciado de una pregunta o grupo de preguntas que enlazan elementos teóricos, empíricos o metodológicos que permiten, ya sea la creación o el descubrimiento de otros elementos teóricos, empíricos o metodológicos que explicarán un fenómeno, lo predecirán o incluso cambiarán la realidad.

De acuerdo a esta idea y al planteamiento del problema descrito en la sección anterior del presente proyecto, la declaración del problema principal para esta investigación es concebido como se expresa en la Figura 4.

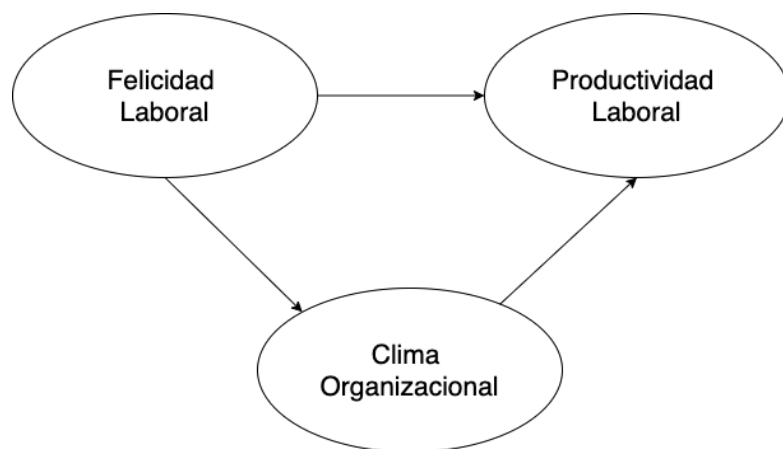


Figura 4. Modelo principal: diagrama de secuencia del modelo de la felicidad laboral como predictora de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora el clima organizacional.

Este modelo teórico desde el cual se busca identificar las posibles relaciones entre las variables latentes presentadas en la declaración del problema, puede ser leído de la siguiente manera: El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel ¿tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico?

No obstante, en este juego de relaciones, la felicidad del empleado tiene la capacidad de transformar el clima organizacional y afectar de este modo el rendimiento que cada empleado presente para contribuir a la productividad de la entidad. Sin

embargo, podría existir la posibilidad de una mirada donde la felicidad del empleado se constituye a partir de lo que la organización le ofrece.

Visto de este modo es tanto como pensar que la entidad existe para hacer felices a sus empleados y facilitarles todos los mecanismos para que sean productivos es también una forma de contribuir a su felicidad.

Declaración del problema alternativo primario

Partiendo de la idea anterior, surge un problema alternativo primario que se puede describir de la siguiente manera: el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral ¿tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico?

La Figura 5 muestra el modelo teórico desde el cual se busca identificar las posibles relaciones entre las variables latentes presentadas en esta declaración del problema alternativo primario.

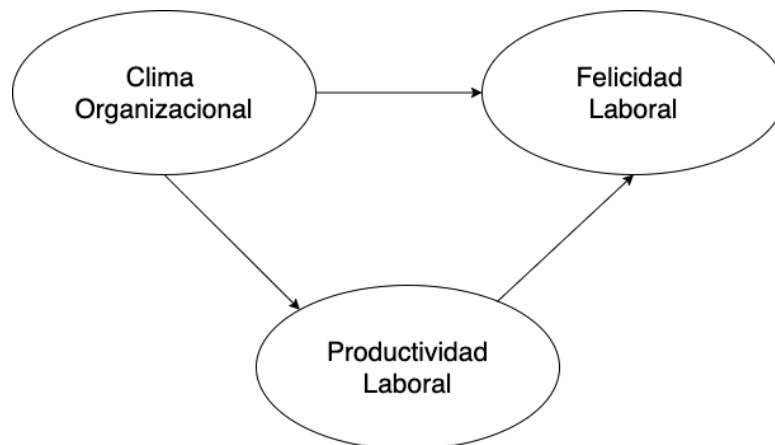


Figura 5. Modelo alternativo primario: diagrama de secuencia del modelo que explica el clima organizacional como predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral.

Declaración del problema alterno secundario

Una segunda mirada alterna radica en considerar que el fin último de la entidad es ser productiva, por tanto, constituye las características de su clima organizacional con miras al rendimiento de sus empleados y, en el tránsito hacia la productividad, la felicidad laboral es una estrategia para lograrlo. De este modo la declaración de este problema alterno secundario quedaría expresada de la siguiente manera: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral ¿tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico?

La Figura 6 muestra el modelo teórico desde el cual se busca identificar las posibles relaciones entre las variables latentes presentadas en esta declaración del problema alterno secundario.

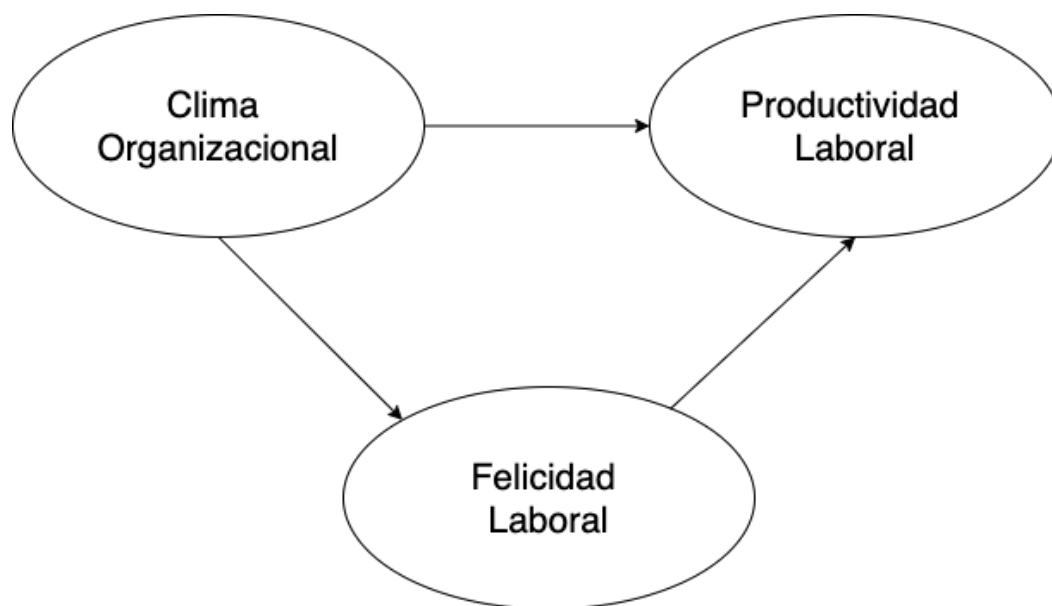


Figura 6. Modelo alterno secundario: diagrama de secuencia del modelo que explica al clima organizacional como predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral.

Definición de términos

A continuación se precisa la concepción propia de una serie de términos necesarios para comprender el entorno, los propósitos y alcances de la presente investigación.

Asociación General: forma corta para referirse a la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Es la más alta unidad organizacional en la administración de la Iglesia y cuenta con múltiples niveles subordinados que coordinan las acciones que la iglesia realiza. Tiene su sede en Silver Spring, Maryland, en Estados Unidos y está dirigida por un Comité Ejecutivo que tiene elección cada cinco años a través de comisiones de nombramiento en las que participan representantes de todas las divisiones.

Hope Channel: red de canales de televisión auspiciados por la Iglesia Adventista del Séptimo Día para cumplir con su propósito de proclamar el evangelio en diferentes idiomas alrededor del mundo.

Centros de producción: organizaciones locales dedicadas a producir contenido audiovisual para nutrir la parrilla de programación que es presentada por los distintos canales Hope Channel en cada División.

División: secciones de la estructura organizativa y eclesiástica de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día. Cada una de ellas tiene atribuída la responsabilidad administrativa para determinadas áreas geográficas. En la actualidad hay 13 establecidas, más dos territorios especiales adjuntos.

La Figura 7 presenta la distribución por divisiones que hace la Iglesia Adventista del Séptimo Día y los países que las conforman.

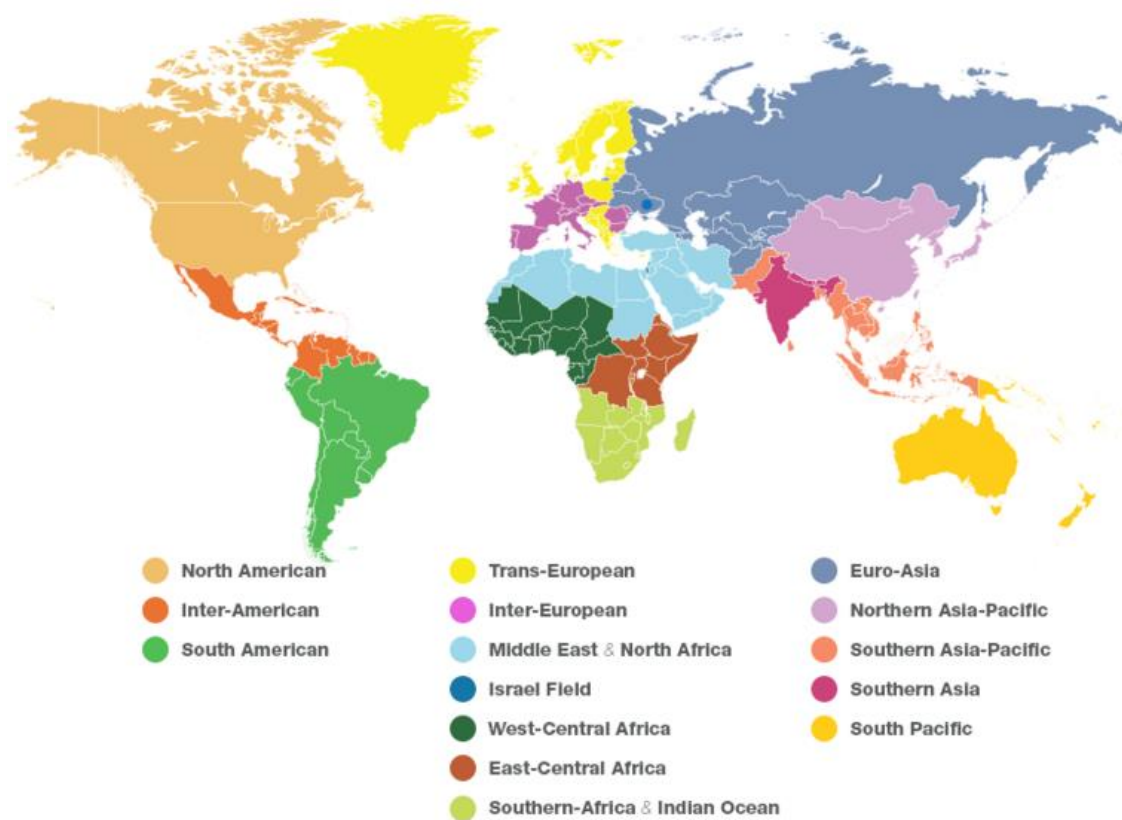


Figura 7. Mapa de las divisiones que componen la Iglesia Adventista del Séptimo Día, elaborado por la Asociación General.

Parrilla: listado de programas presentados minuto a minuto en la señal transmitida por un canal de televisión cada día de la semana.

Clima organizacional: políticas y comportamientos que reflejan el carácter y modo de ser del canal en medio de los cuales cada empleado desarrolla su potencial profesional y personal, mientras la organización busca alcanzar sus resultados proveyendo las condiciones laborales para lograrlo.

La Figura 8 muestra gráficamente el espacio de entrega y búsqueda por parte de los empleados y de la entidad, en medio del cual aparece como intermediario el clima organizacional.

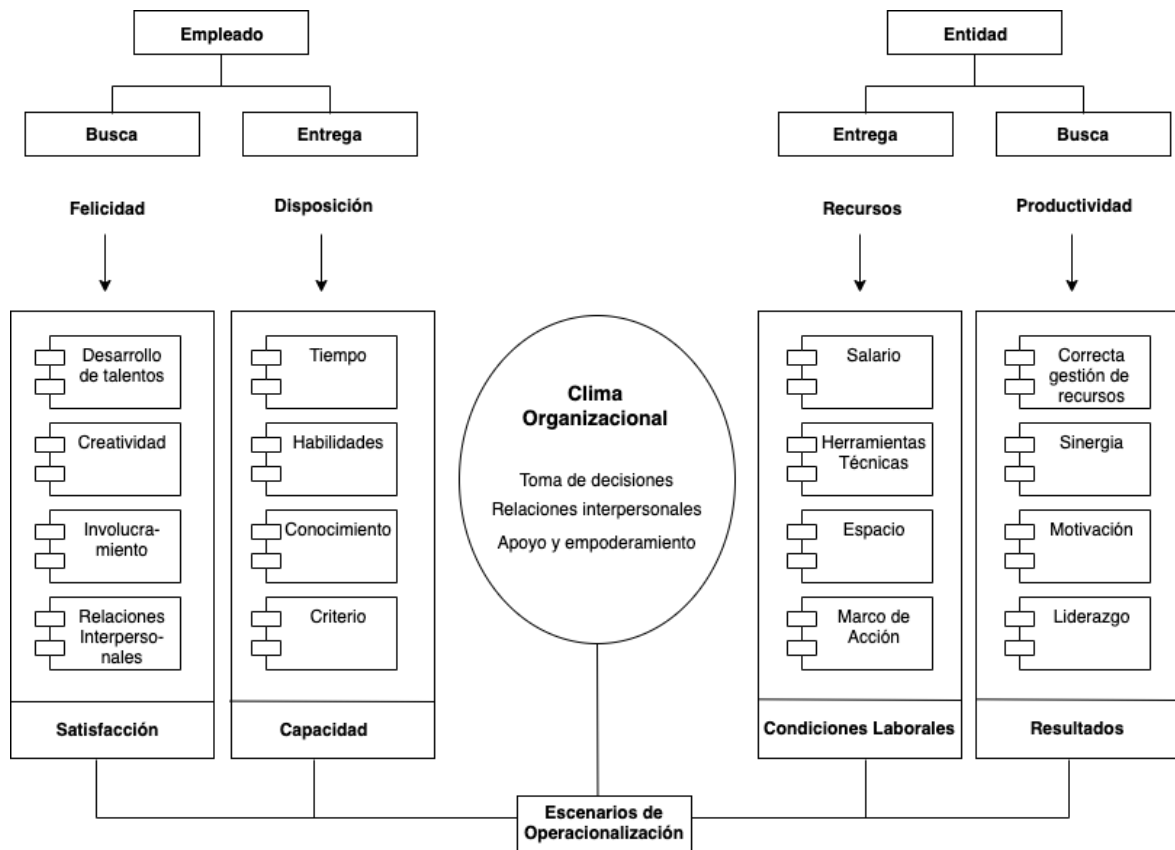


Figura 8. Representación gráfica del entorno en el que opera el clima de una empresa de acuerdo a la definición de conceptos de este proyecto.

Felicidad laboral: respuesta emocional positiva de técnicos, productores, creativos, asistentes y administradores por su área de trabajo, y los alcances que logran a nivel profesional y a nivel personal a través del Hope Channel, como entidad para la cual trabajan.

Productividad: reflejo del compromiso del canal y de sus empleados con la predicación del evangelio a través de horas de programación puesta al aire, llevando contenido amigable a los hogares donde llega la señal, de un modo tal que se presente un mensaje de esperanza con calidad técnica y conceptual en función de cada tipo de público.

Modelo teórico: síntesis de los principios explicativos que a través de enunciados teóricos y observacionales aceptados como fiables por el rigor científico, logran dar claridad en torno a un fenómeno o situación que acontece en relación al objeto de estudio.

Modelo empírico: representación que explica de manera empírica los fenómenos y características observados en el objeto de estudio, estableciendo el modo de relación entre las variables.

Bondad de ajuste: descripción lograda con medidas estadísticas para expresar la discrepancia o la compatibilidad que existe entre lo observado en la muestra y los valores que se esperan del modelo de estudio.

Obrero: tipo de contratación que hacen las instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día a empleados vinculados con garantías especiales pero también con responsabilidades especiales frente a la institución y con un amplio compromiso ante Dios y la Iglesia. Entiéndase también como empleado denominacional.

Hipótesis

A partir del planteamiento del problema y la dinámica de influencia entre las variables representada en el modelo principal y los modelos alternos, surgen como hipótesis principal e hipótesis alternas los siguientes enunciados.

Hipótesis principal

Teniendo en cuenta la declaración de problema presentado, la hipótesis principal queda enunciada de la siguiente manera:

H₁: El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis alterna primaria

Teniendo en cuenta la declaración de problema presentado, la hipótesis alterna primaria queda enunciada de la siguiente manera:

H₂: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis alterna secundaria

Teniendo en cuenta la declaración de problema presentado, la hipótesis alterna primaria queda enunciada de la siguiente manera:

H₃: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral ¿tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico?

Pensando en plasmar las ideas recién expuestas de una manera fácil de asimilar, la Figura 9 muestra una representación gráfica de la hipótesis principal, la hipótesis alterna primaria y la hipótesis alterna secundaria.

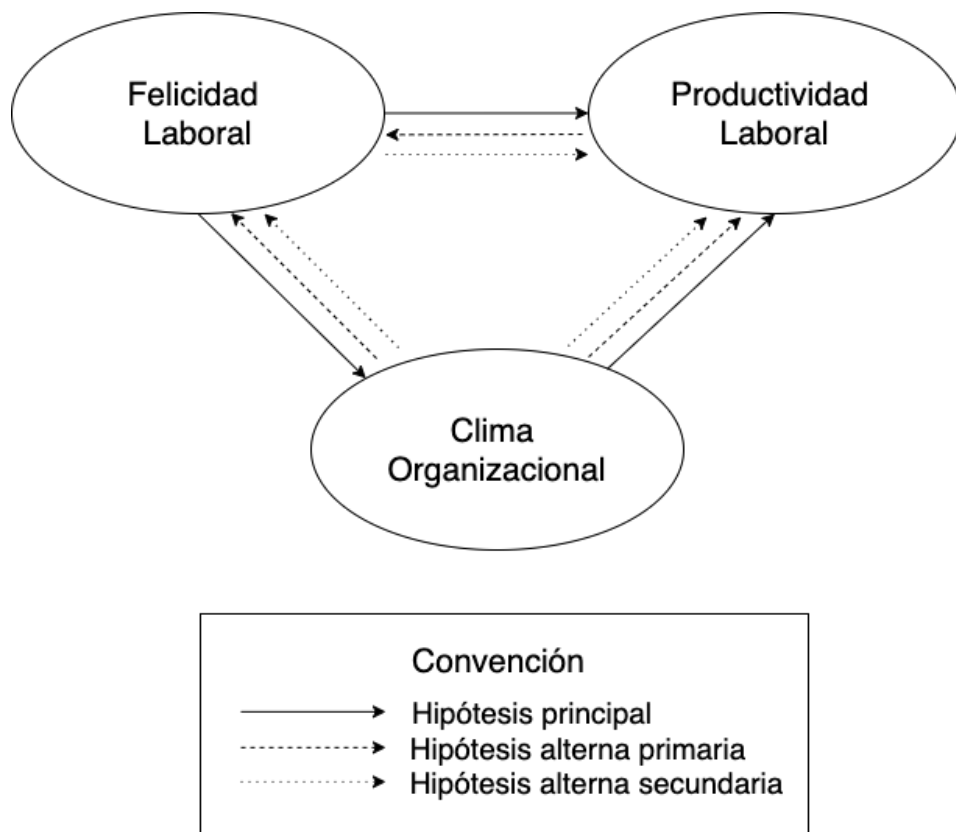


Figura 9. Representación gráfica de la hipótesis principal y las hipótesis alternas.

Hipótesis complementarias

Las hipótesis complementarias, de acuerdo a la información presentada en este proyecto, quedan constituidas como se expresa a continuación:

H4: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.

H5: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica difieren significativamente en su percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.

H₆: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica difieren significativamente en su nivel de productividad laboral alcanzada en los centros de producción del canal Hope Channel.

Preguntas complementarias

En relación a los modelos propuestos a partir de la declaración del problema planteado, surgen para este proyecto las siguientes preguntas complementarias que buscan ser contestadas a lo largo de esta investigación:

1. ¿Cuál es el grado de autopercepción de la felicidad laboral que manifiestan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

2. ¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional que perciben los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

3. ¿Cuál es nivel de productividad que alcanzan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

4. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

5. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en el clima organizacional percibido por los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

6. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la felicidad de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

7. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

8. ¿En qué grado incide la productividad laboral en el clima organizacional percibido por los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

9. ¿En qué grado incide la productividad laboral en la felicidad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

Objetivos de la investigación

En este apartado se presenta la declaración de aquellas acciones que se realizarán en pro de la validación del modelo propuesto en este estudio.

1. Construir y validar un instrumento para medir la variable productividad laboral en el marco de una cosmovisión adventista.

2. Seleccionar y adaptar instrumentos para las variables felicidad laboral y clima organizacional, teniendo en cuenta los cambios que se susciten en las dimensiones a partir de la prueba piloto.

3. Integrar los tres instrumentos para establecer el grado de relación entre los constructos a estudiar en este proyecto, que son los siguientes: (a) felicidad laboral, (b) clima organizacional y (c) productividad laboral.

4. Evaluar la bondad de ajuste del modelo principal presentado, así como los modelos alternos, considerando las relaciones teóricas entre los constructos.

5. Evaluar descriptivamente las variables involucradas según la edad, la antigüedad, la forma de contratación y la ubicación geográfica.

6. Proporcionar información a los directivos de Hope Channel sobre el comportamiento de las variables y el grado de relación entre ellas.

Justificación

Tal como Vázquez (2016) afirma, en el ser humano tras todo acontecimiento hay una emoción. Las valoraciones positivas o negativas de dichas emociones se convierten en sentimientos y cuando un sentimiento se alarga en el tiempo, aparece

un estado de ánimo. Como es de esperarse, el estado de ánimo afecta los distintos ámbitos en que se desenvuelve una persona. De ahí se desprende que el tema de los estados de ánimo cobra gran importancia para el mundo empresarial al actuar como filtros a través de los cuales cada trabajador mira la realidad y afectan su modo de integración al entorno laboral.

Sin embargo, a pesar de dicha importancia, de acuerdo al premio anual a las 50 empresas más felices de América organizado por CareerBliss (*CareerBliss 50 Happiest Companies in America for 2020, 2019*), en muchos casos los inversionistas de las empresas infravaloran la felicidad o el bienestar intangible de los empleados, con lo cual menos del 20% de las personas participan activamente en su trabajo y otro 20% se desentiende activamente, aludiendo insatisfacción laboral, quejas asociadas a la rutina y dificultades para encontrar afinidad entre propósito de vida y empleo.

La generación de contenido para televisión, visto desde la perspectiva empresarial, no es un caso exento de esa situación, dado que la producción audiovisual continuamente es abordada desde la perspectiva de la tecnología requerida, desde el aspecto narrativo del contenido, desde su función en la sociedad y desde la mirada del público al que va dirigido, pero pocas veces desde el entorno humano en el que se produce. Por ello, hacer un aporte en el área de conocimiento relacionado con este tema, permitirá que la producción audiovisual sea entendida de una manera más integral, teniendo en cuenta no solo el producto o el público, sino también el equipo humano que la produce.

Mostrando con análisis teóricos que una organización que trabaja con empleados felices es un lugar en el que hay más compromiso y productividad, y contrastando esta idea con el resultado de la investigación en los centros de

producción, se espera que Hope Channel Inc. tenga las herramientas y la motivación para desarrollar un modelo de gestión que incremente la producción en el canal, a través de un mejoramiento en el grado de felicidad laboral de las personas que contribuyen al cumplimiento de la misión en los centros de producción.

Limitaciones

En este proyecto de investigación deben considerarse algunas limitaciones que incidieron en su desarrollo:

1. Los instrumentos y referentes de productividad laboral existentes no presentan aplicación directa a la naturaleza evangelística y misional de la organización a la cual pertenece el canal Hope Channel; por ende, dado que la investigación debe ser analizada desde el trasfondo filosófico que ampara este proyecto, se requirió la elaboración de un instrumento propio para este constructo.

2. No se ha podido encontrar una investigación previa que sirva como referente de la relación en conjunto de los constructos involucrados en el modelo, soportados por una cosmovisión adventista.

3. Teniendo en cuenta la amplia distribución geográfica en la que están ubicados los centros de producción Hope Channel en el mundo, fue necesario agruparlos de acuerdo a la sección de la Asociación General (división) a la cual pertenecen.

4. La aplicación y distribución del instrumento requirió no solo la aprobación sino también el apoyo de dirigentes del canal a nivel mundial.

5. Los centros de producción de los canales de la red Hope Channel participantes en esta investigación no necesariamente presentan el mismo número de

empleados y voluntarios, ni el mismo presupuesto, ni el mismo nivel de acceso y uso de la tecnología.

6. Igualmente las personas que respondieron el instrumento desarrollado para esta investigación no tienen necesariamente el mismo nivel socioeconómico, ni la misma conformación familiar, ni el mismo nivel de profesionalización.

Delimitaciones

A continuación se presentan algunas delimitaciones importantes para la elaboración de este proyecto de investigación:

1. Considerando las características metodológicas del presente estudio, esta investigación no pretende cambiar la realidad de los centros de producción del Canal Hope Channel, sino dar luces para entender mejor cómo opera cada uno de ellos y de qué manera podría mejorarse su productividad.

2. Aunque se hace énfasis en Hope Channel Interamérica, en la población a analizar se contemplan todas las divisiones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en las que existen canales de la red Hope Channel Inc.

3. La recolección fue realizada a través de una batería de instrumentos cuantitativos seleccionados, distribuida de manera online tanto a directores de canales Hope Channel como a productores, postproductores, administradores, personal técnico y asistentes en los centros de producción.

4. En el proyecto fueron incluidos trabajadores y colaboradores de Hope Channel; ya sean obreros, misioneros, personal de contrato, o voluntarios.

5. Es un estudio de tipo transversal, exploratorio, descriptivo, correlacional y la participación en el proyecto es voluntaria.

6. La recolección de datos fue realizada entre mayo y julio de 2020. Solo se consideraron las respuestas que llegaron durante ese periodo de tiempo.

Supuestos

A continuación se enumeran algunos supuestos que fueron considerados en la elaboración de esta investigación:

1. Se esperó que quienes respondieran el instrumento lo hicieran con honestidad y responsabilidad, fieles a su percepción de las variables consultadas.

2. Se consideró que las investigaciones que se tuvieron en cuenta como referentes para la relación de los constructos tratados, cumplieron con todos los pasos establecidos por el método y el rigor científico para llegar a sus resultados.

3. Se espera que la teoría presentada por los expertos dentro de la literatura existente sea significativamente aceptable al ser amplios conocedores de los temas.

Marco filosófico

Hope Channel no hace televisión de entretenimiento como el resto del mundo y tampoco es televisión informativa como un canal de noticias convencional, sino que es un canal con la misión de transformar vidas. Por ello, no basta con ser un buen técnico o ser un buen narrador de historias. Para hacer televisión adventista es necesario, en primera medida, que todos los que participen en el canal estén en paz consigo mismos, sean felices prestando un servicio a la Iglesia y actúen conscientes de que cada talento que han recibido es no solo para su bien sino también para el bien de la humanidad. Por ello, con el ánimo de recibir la orientación necesaria para tal responsabilidad, deben consagrar su vida al Espíritu Santo. Solo de este modo se logrará que el

contenido transmitido sea el medio y que el Espíritu Santo pueda realizar su obra en los corazones de cada hogar donde llegue la señal emitida por el canal.

Al ser un espacio de comunicación portador de esperanza no solo existe compromiso con el contenido que aparece en cada dispositivo, sino que se incluye todo lo que pasa detrás de ello. De este modo, la misión es ser mayordomos de los recursos financieros y humanos que Dios provee a la red y se vive un llamado a mantener su presencia en cada momento en que se realizan producciones. Esto en razón a que siempre se deja una huella de testimonio en las personas que presencian los momentos de grabación y ven la forma de convivencia del equipo de trabajo.

Visto así, cada empleado es responsable de la administración de su tiempo, habilidades y talento que Dios le dio para poner al servicio de su obra. Por eso, todos los empleados tienen funciones relacionadas con planeación, organización, liderazgo y control, semejantes a las de un gerente. Sin embargo, sumado a estas responsabilidades, los gerentes y administradores tienen otras funciones que deben ser mezcladas con tres actividades fundamentales propias de su trabajo en la organización:

1. El role interpersonal: ser cabeza de la compañía, tener participaciones simbólicas en actividades para representar la organización. Ser líder para motivar a los empleados. Ser soporte para mantener relaciones con individuos afuera de la organización.

2. El role informacional: mantener monitoreo a través de obtener e interpretar información que describa qué tan bien está la organización. Diseminar información dentro de la organización. Y, por último, ser *spokerpersion* para transmitir información hacia afuera de la organización.

3. El role decisional: tener emprendimiento a través de la búsqueda de oportunidades para el avance en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Actuar como un líder en la solución de problemas y dar la dirección para la adaptación a situaciones nuevas ante cambios inesperados. Ejercer el papel negociador y, además, de asignador de recursos, tomando decisiones que beneficien los objetivos de la organización.

Con esto, el análisis de los aspectos materiales de la vida de la organización tanto a nivel estratégico como a nivel operativo, debe llevar a cada líder, administrador y gerente a conocer las leyes universales que gobiernan todas las cosas pues Dios está en todas partes. Por supuesto, es claro que los conocimientos parten de los sentidos, es decir de la experiencia; de ahí la enorme importancia de mantener una experiencia directa con Dios cada día, sin importar si es tiempo de adoración o tiempo secular. Así la inteligencia realizará la abstracción de las nuevas percepciones y conocimientos, pero basándose en cada uno de los datos sensibles de la actuación de Dios en cada persona.

En concordancia con lo dicho, igual que el gerente en una empresa, cada empleado será responsable de las asignaciones y funciones en relación a sus propias habilidades y deberá pensar cómo con ellas hace una contribución directa a las metas del canal de televisión para el cual trabaja.

2 Timoteo 3:16-17 dice: "Toda la Escritura es inspirada por Dios, y útil para enseñar, para redargüir, para corregir, para instruir en justicia, a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado para toda buena obra". Urge llevar el mensaje a toda persona y a todo lugar. Hay que usar todo cuanto esté al alcance para mejorar la productividad en esta empresa llamada Hope Channel. Si se ha demostrado

que las personas felices son más productivas ¿por qué no luchar por la felicidad de cada persona que hace parte del canal? Por supuesto, hay que llegar a ello sin olvidar las palabras de Proverbios 1:22-23: “¿Hasta cuándo, oh simples, amaréis la simpleza, Y los burladores desearán el burlar, ¿y los insensatos aborrecerán la ciencia? Volveos a mi reprensión; he aquí yo os derramaré mi espíritu, Y os haré saber mis palabras”.

Es sabido que solo los cuerpos y mentes disciplinados pueden alcanzar la productividad, la aceptación de las normas y el pensamiento metódico requeridos por la dinámica de la sociedad actual. Por eso, dar a cada empleado el tiempo y el espacio para ser parte del llamado como iglesia es traducir el contenido bíblico en formatos adecuados para medios de comunicación que puedan llegar a todos. Dado que lo terrenal es mundano y el verdadero tesoro se encuentra al mirar el cielo, el ser humano debe ser considerado una obra de arte desde la perspectiva de la creación; por eso tener la oportunidad de trabajar en equipo en una entidad organizada permite tener más para agradecer que para pedir.

En esa medida, el compromiso con el trabajo de los hombres debe ser tan serio como el compromiso con Dios. Además, integrar la fe de una manera intencional, tanto en los contenidos presentados por un canal de televisión como en los métodos usados para lograrlos, permite comprender que en cada decisión se ejerce una responsabilidad social porque contribuye al mejoramiento de lo que rodea al ser humano.

No obstante, pensando que el objetivo es explicar el evangelio a cada generación, buscando la comprensión de su significado en el contexto presente, debe considerarse la necesidad de expresar las enseñanzas de la Escrituras en relación a la vida contemporánea y a las problemáticas actuales. Por ello, es labor principal de

los centros de producción audiovisual de la iglesia que la reflexión sobre el evangelio en términos de sus categorías básicas de creación-caída-redención sea pensada en el marco de las necesidades que las comunidades tienen el día de hoy. Todos, en cualquier área en la que estén llamados a ejercer sus responsabilidades dentro de Hope Channel, tienen la cosmovisión bíblica como pauta para conducir su pensamiento y su accionar. Además, deben valorar la necesidad del descanso tanto como la necesidad de trabajar. Ignorar esta interrogante es negar la relevancia práctica de la Escritura en la vida de cada ser humano.

Proverbios 9:6 dice: “Dejad las simplezas, y vivid, y andad por el camino de la inteligencia”. Partiendo de ello puede decirse que ser comunicador, productor e investigador desde el área de la administración genera un compromiso múltiple para entender la importancia, tanto de la estrategia como la parte operativa, la visión y las herramientas para cumplir la misión.

Se requiere un convivio de análisis para consolidar una visión de agradecimiento ante los buenos pasos y poner como remedio ante lo malo, la enseñanza y el perdón. Tener la humildad para recibir un nuevo saber y creer en los principios sabiendo que se puede actuar de acuerdo a ellos aún cuando nada lo recuerde.

Además, la felicidad involucra las dimensiones cultural, social, privada, religiosa y económica. Su análisis, como todo lo que el hombre haga, debe ser hecho tomando como principio la luz de la Biblia y luego los estudios más recientes que han sido realizados por entidades seculares sobre el tema.

La Biblia hace conscientes de que cada uno es un hombre creado de manera integral, que lleva la mancha de pecado en todas las áreas y momentos de su vida

pero que, con la ayuda de Dios, puede iniciar un proceso de restauración y vivir una vida que refleje el carácter de Dios.

Por esa esperanza y por esa fe, este proyecto tiene su lugar. Que Dios lo use y guíe para su honra y la contribución a la proclamación de su evangelio.

Organización del estudio

La estructura del presente estudio se divide en cinco apartados que se pueden describir de la siguiente manera:

El Capítulo I que presenta los antecedentes conceptuales del problema, la relación entre las variables, las investigaciones realizadas previamente entorno al grupo de constructos seleccionados en este estudio, el planteamiento del problema, la definición de términos, las hipótesis y preguntas complementarias de la investigación, los objetivos o pasos a seguir dentro del proyecto, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos y el marco filosófico.

El Capítulo II que incluye una revisión de los aportes teóricos hechos en relación a la administración de la felicidad en las empresas, el clima organizacional, la felicidad laboral y su vínculo con los niveles de productividad.

El Capítulo III que describe los rasgos metodológicos del estudio, incluyendo el tipo de investigación, el diseño del instrumento, la validez y la confiabilidad; la población y muestra elegida, la operacionalización de las variables y las hipótesis, además de la recolección de los datos y su análisis.

El Capítulo IV que presenta los resultados alcanzados en relación a la descripción de la muestra que contestó el instrumento, el comportamiento de las

variables, las pruebas de las hipótesis y el análisis del modelo principal y los modelos alternos a la luz de los resultados cuantitativos.

El Capítulo V que presenta la discusión de los resultados, las conclusiones, las implicaciones y las recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El presente capítulo busca profundizar en el estudio de las variables involucradas en la concepción de un modelo causal explicativo que de cuenta de la relación que hay entre felicidad laboral y productividad en una empresa, teniendo como caso específico Hope Channel. Por ello, para dar paso al análisis de cada uno de los constructos que hacen parte de esta investigación, será señalada la literatura existente en torno a las variables contempladas de manera individual y posteriormente se hará referencia a relaciones entre ellas que han sido documentadas en trabajos previos.

Felicidad laboral

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

Concepto

Para hablar de felicidad laboral es necesario hablar primero de lo que significa felicidad en general. Por ello, en primera medida se señala que según Álvarez Nobell y Muñiz Velázquez (2013) felicidad es un estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente que surge al realizar una evaluación subjetiva positiva de la

existencia propia considerando el aspecto físico, así como el material, el social, el afectivo, el psicológico y el espiritual de la propia existencia.

La Figura 10 presenta la configuración de la felicidad en siete escalones de acuerdo al trabajo presentado por estos autores.



Figura 10. Representación gráfica de la configuración de la felicidad, de acuerdo a Álvarez Nobell y Muñiz Velázquez (2013).

En ese mismo orden de ideas, Seligman (2017) plantea que hacer conscientemente una búsqueda constante de elementos positivos en todo aquello que rodea a un individuo, le permitirá experimentar felicidad, gratitud y optimismo. Incluso afirma, de acuerdo a sus investigaciones, que entre más feliz y positiva es una persona, resulta ser más exitosa. Señala, además, que no se trata de cerrar los ojos a lo negativo sino de aprender a mirar más allá de las circunstancias, de un modo tal que desarrolle estrategias que lo conduzcan al crecimiento en la adversidad y le permitan hacer una reinterpretación positiva de la situación. Se trata entonces de que

entre el optimismo y la aceptación halle mecanismos para enfocarse en el problema de frente, en lugar de tratar de evitarlo o negarlo. Así mismo, plantea ver un fracaso como una oportunidad para crecer y fortalecer la capacidad de resiliencia como opción para mejorar el estado de ánimo y elevar la felicidad a través del día.

En relación a la felicidad laboral, Moccia (2016) la señala como una satisfacción continua derivada del bienestar que una persona tiene en su trabajo, al sentirse bien como ser humano, sentirse satisfecho con lo que hace, ser productivo, resolutivo y profesional. Es, en otras palabras, el fruto de integrar la percepción y la aceptación de quien se es, reconocer el progreso alcanzado, tener la capacidad de disfrutar el día a día, manifestar sentimientos de alegría y abrazar firmemente la decisión de vivir el presente con calidad de vida.

Así, considerando que este autor relaciona la felicidad con el bienestar general, cabe apuntar que Rath y Harter (2010) señalan el bienestar profesional como uno de los cinco elementos fundamentales para alcanzar el bienestar general; los otros cuatro elementos son bienestar social, bienestar económico, bienestar físico y bienestar comunitario. Igualmente, hacen distinción entre bienestar valorado y bienestar experimentado. El bienestar valorado se refiere a los estados afectivos momentáneos y a la forma en que las personas recuerdan sus experiencias después de haberlas vivido. El bienestar experimentado evita los efectos del juicio y la memoria y utiliza, principalmente, el método de muestreo experimental, un sistema de reconstrucción diaria que pretende capturar los sentimientos y las emociones lo más cerca posible de la experiencia.

Para ser feliz en el entorno laboral es requerido trabajar en ser feliz con la vida misma. Por ello, Achor (2018) menciona la meditación, el tener una meta, hacer

conscientemente actos de bondad, traer más positivismo al entorno, hacer ejercicio y trabajar en una habilidad que cada uno quiera mejorar. Explorar constantemente el mundo en busca de lo negativo implica el gran costo de socavar la creatividad, aumentar los niveles de estrés y disminuir la motivación y capacidad para lograr objetivos. Otro punto importante que señala es el estilo explicativo, es decir, cómo se elige explicar la naturaleza de los eventos pasados, tiene un impacto crucial en nuestra felicidad y éxito futuro. Un estilo explicativo optimista interpreta la adversidad como local y temporal mientras que un estilo explicativo pesimista ve estos eventos como más globales y permanentes.

Además, la felicidad también tiene un aspecto que está vinculado con la conducta del colectivo en el que habita un individuo. Según Carrillo et al. (2017), en el marco de las relaciones entre personas, en las organizaciones se desarrollan las competencias individuales y grupales requeridas para afrontar las diversas situaciones cotidianas. Parte de esas competencias son la estructuración de las creencias, los patrones de ordenamiento y el desarrollo de la comunicación entre sus integrantes. Así, al afrontar una situación difícil estos tres elementos favorecen la capacidad de superar los problemas y llevan a que, por ende, una persona pueda tener la actitud positiva que se necesita para ser feliz.

Ashkanasy y Dorris (2017) estudiaron la felicidad laboral dentro del marco de la Teoría de Eventos Afectivos (TEA). De acuerdo a ello, en el contexto laboral se generan sucesos que desencadenan reacciones de tipo emocional en los empleados, y esas reacciones influyen en su desempeño y satisfacción. Visto así, es importante que los líderes de las organizaciones consideren la importancia de las emociones en el día a día y busquen capacitar a sus trabajadores no solo en tecnología o habilidades

propias de la función que desempeñan, sino también en inteligencia emocional. Además, recomiendan que conscientemente se desarrollen actividades para promover emociones positivas ligadas a la felicidad laboral, tales como el entusiasmo y el optimismo. Igualmente, sugieren trabajar en el incremento de la capacidad de resiliencia y la disminución de emociones negativas como la frustración, la preocupación, la decepción, la vergüenza, la tristeza, el miedo y la amargura.

Estos autores concluyen que hay cinco niveles a los que se debe prestar atención en los planes de gerencia para rastrear la felicidad laboral y evitar que se afecte negativamente la productividad, los valores compartidos y el clima organizacional. Estos son: (a) al interior de las personas, (b) en las actitudes que se manifiestan en las relaciones entre personas, (c) en los modos de percibir y comunicar las emociones, (d) en el nivel de liderazgo al interior de los equipos de trabajo y (e) a nivel organizacional en la cultura misma dentro de la cual se conectan los requerimientos de la empresa y las necesidades de sus colaboradores.

Importancia

Lombana Villalba (2015) plantea que el ser humano ha buscado la felicidad como esa meta en la que se vislumbra el estado ideal que se debe alcanzar. Pero no se conforma con un futuro feliz, sino que desea ser feliz en cada momento de su vida, pese a las situaciones caracterizadas por contrariedad que atentan contra su bienestar cotidianamente. Afirma que no es cierto que si alguien trabaja muy duro es exitoso y una vez que sea exitoso entonces será feliz; de tal modo que por esta experiencia diaria se entiende que la felicidad no puede ser permanente, sino que se constituye a

partir de microinstantes, de detalles experimentados en el día a día y por ello esta es una inquietud preponderante en toda sociedad.

De acuerdo a su línea de ideas, es tanta la importancia de este término para todas las sociedades que se pueden encontrar varias definiciones de felicidad desde la filosofía, la psicología, la religión, los valores y creencias culturales y la política. En otras palabras, la virtud de la felicidad no es la creencia de que no es necesario cambiar; es la realización de que sí es posible hacerlo. El trabajo para poner en práctica las fortalezas y virtudes puede transformar en vocación una actividad rutinaria, sobretodo teniendo en cuenta que no es posible cambiar el mundo, pero sí el modo en que cada uno reacciona ante él.

Se puede tener el mejor trabajo, pero si la persona no encuentra significado en él, no lo disfrutará. Por eso hay que mencionar que, sin importar el tipo de empleo del que se hable, el trabajo se puede ver de tres maneras: como trabajo, como carrera o como llamado. Las personas con un "trabajo" ven el trabajo como una tarea rutinaria y su cheque de pago como la recompensa. Las personas que ven su trabajo como una carrera profesional trabajan no solo por necesidad sino también para avanzar y tener éxito, están involucrados en su trabajo y quieren hacerlo bien. Y las personas con una visión de llamado funcionan como un fin en sí mismo; su trabajo es satisfactorio no por recompensas externas, sino porque sienten que contribuye al bien común, se basa en sus fortalezas personales y les da sentido y propósito. No solo encuentran que su trabajo es más gratificante, sino que trabajan más duro y por más tiempo, por lo que generalmente tienen más probabilidades de salir adelante. Sin embargo, una orientación hacia el llamado puede tener tanto que ver con la mentalidad como con el trabajo real que se realiza (Achor, 2018).

Dimensiones

Warr y Clapperton (2009) desarrollaron un modelo circular denominado la rueda de la felicidad para establecer los distintos tipos de bienestar. Esta propuesta, ampliamente validada por otros autores, señala cuatro conceptos básicos para entender cada cuadrante.

La Figura 11 presenta la descripción gráfica de este modelo.



Figura 11. Modelo circular de la felicidad de Warr y Clapperton (2010).

Las dimensiones de este modelo son: (a) el entusiasmo que representa el alto nivel placer y un alto nivel de activación, (b) el confort que representa un índice elevado de placer y un bajo grado de activación, (c) la ansiedad que representa un bajo nivel de placer y un grado elevado de activación y (d) la depresión que representa un bajo índice de placer y un bajo grado de activación.

Cabe anotar los encuentros positivos formales e informales entre compañeros, como fijarse metas y alcanzarlas, guardan estrecha relación con el grado en que un empleado se siente satisfacción con su quehacer y el lugar donde lo realiza. De esto se confirma la importancia de la actividad laboral como ámbito fundamental para la realización y el desarrollo personal; en definitiva, para ser más feliz.

Seligman (2017) expone que la felicidad está dividida en tres componentes mensurables: placer, compromiso y significado; además, utilizan el concepto bienestar subjetivo, el cual se compone de tres elementos: un elevado número de satisfacciones personales, un elevado número de sentimientos positivos y un bajo número de sentimientos negativos. Para explicarlo, se expone que hay una genuina felicidad en cada individuo cuando logra identificar sus fortalezas principales, trabaja en ellas para mejorarlas y cuenta con la posibilidad de usar cotidianamente esas fortalezas, tanto en el trabajo como en los demás aspectos de su vida. Por eso, las organizaciones podrían incrementar los niveles de satisfacción laboral si se orientasen a la utilización de las fortalezas más sobresalientes de cada empleado.

Desde este punto de vista, el trabajo provee escenarios idóneos para poner en práctica dichas fortalezas y habilidades, y el nivel de éxito en esa práctica funciona en un nivel directamente proporcional al nivel de involucramiento de cada individuo en lo que hace. Por ello, este mismo autor identifica tres pilares de la felicidad a los que llama vida placentera que se da lugar gracias a emociones positivas relacionadas con el carácter social del ser humano, vida involucrada que se da gracias al compromiso y la superación de retos, y vida con significado que trae una vida con sentido gracias al buen uso de las fortalezas de cada persona.

Esto muestra una faceta positiva del trabajo al estar vinculado con el grado de cubrimiento de las necesidades básicas y la seguridad de una persona. Además, contribuye en la generación de emociones positivas y en la satisfacción de la necesidad de afiliación. Aunado a ello, el trabajo hace un aporte en la satisfacción de la necesidad de reconocimiento al ofrecer a cada persona una vida involucrada en ayudar a otras y en la satisfacción de la necesidad de autorrealización a través de la participación en proyectos de la organización que ayuden a hacer un cambio positivo en la sociedad.

Posteriormente, Seligman (2018), para explicar y medir la felicidad, plantea la teoría del bienestar, uno de los sistemas de medición de la felicidad en las empresas más usado actualmente, en el cual los pilares de la felicidad son presentados bajo su acrónimo en inglés PERMA. Hablando sobre este modelo, Goodman et al. (2017) recalcan que un aspecto relevante que presenta es que esta propuesta difiere de otros modelos al conjugar al mismo tiempo componentes de hedonía, es decir, la experiencia de un estado emocionalmente positivo gracias a la satisfacción de los deseos; y componente de eudaimonía, es decir, la felicidad que hay detrás de hacer actividades que tienen un significado importante y favorecen el desarrollo de los potenciales de una persona.

Este modelo, que empezó a gestarse en el 2011 y fue consolidándose hasta el año 2018, consta de seis dimensiones o pilares de la felicidad y el bienestar general que se enuncian a continuación: (a) emociones positivas, (b) compromiso, (c) relaciones, (d) significado, (e) logro y (f) salud. En él cada componente es gratificante por sí solo y representa una razón valiosa para que una persona quiera hacer uso de su impulso vital; la combinación de estos indicadores de bienestar dan lugar al

desarrollo y progreso individual, en términos del alcance y la superación de metas propias que una persona pueda tener.

Para comprender este modelo y el entrettejido de sus relaciones entre indicadores, se presenta la Figura 12.

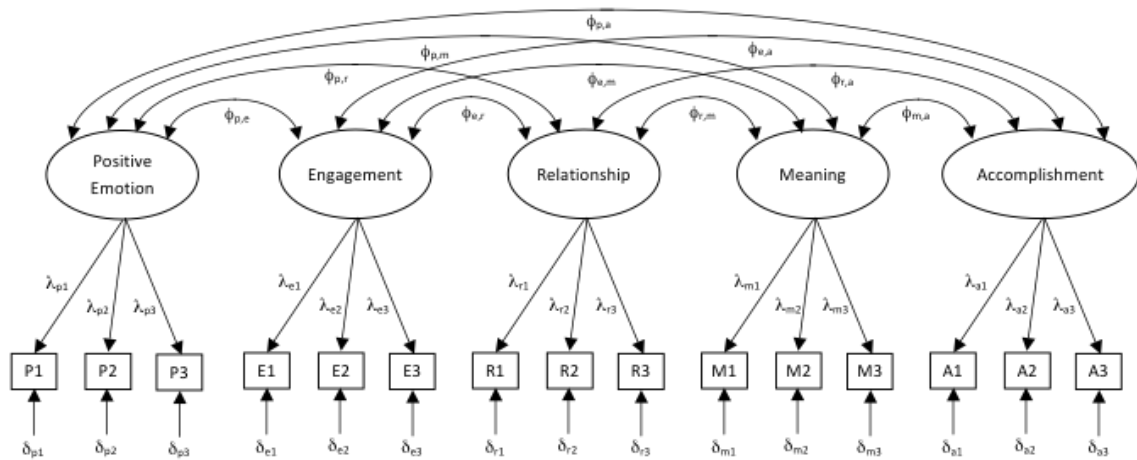


Figura 12. Esquema del Modelo PERMA de Seligman (2018).

A continuación se hace una descripción de cada dimensión:

P and N = Positive and Negative emotions: las emociones son importantes para el bienestar de las personas. Pueden ir desde muy negativas hasta muy positivas, y desde gran excitación hasta excitación baja como la calma, la relajación, o la tristeza. Para la emoción positiva, el modelo PERMA mide la tendencia general hacia la satisfacción y la alegría. Para la emoción negativa, este modelo mide las tendencias hacia sentimientos como tristeza, ansiedad y enojo.

E = Engagement: se refiere al compromiso, a estar interesado e involucrado en el trabajo. Los niveles muy altos de participación se conocen como un estado llamado

flow, en el cual usted está tan absorto en una actividad que pierde todo sentido del tiempo.

R = Relationships: se refiere a sentirse conectado, apoyado y valorado por otros en la organización. Tener relaciones positivas con los demás es una parte importante de la vida de toda persona, sentirse bien y estar bien.

M = Meaning: se refiere a tener un sentido de propósito en el trabajo. El significado proporciona una sensación de que su trabajo importa.

A = Accomplishment: es el logro, que puede ser objetivo, reconocido con honores y premios recibidos, o sentimientos de dominio y empoderamiento. El modelo PERMA mide los sentimientos subjetivos de logro y se mantiene al tanto de las responsabilidades diarias. Implica trabajar para alcanzar objetivos y sentirse capaz de completar tareas y responsabilidades cotidianas.

H = Health: aunque no es parte del modelo PERMA en sí, la salud física y la vitalidad son otra parte importante del bienestar. El analizador mide un sentido subjetivo de la salud relacionado con sentirse bien y saludable todos los días.

De acuerdo a Galvão et al. (2020), el constructo felicidad tiene varias dimensiones que dependen de factores culturales, económicos y sociales. Además, recalcan que, en el caso de la felicidad laboral, la inseguridad percibida en el lugar de trabajo, la falta de organización en la asignación de tareas y un número de horas de trabajo excesivos, son factores que disminuyen la felicidad.

Para analizar las posibles dimensiones de este constructo utilizaron el instrumento Oxford para medir la felicidad y recogieron, mediante un cuestionario electrónico a través de Google Forms, una muestra de 1032 personas entre estudiantes, docentes y personal de apoyo en instituciones de educación superior de

Portugal. Tras procesar los datos obtuvieron un modelo válido (CFI = .95; TLI = .94; AGFI = .95; RMSEA = .04) compuesto por tres dimensiones: (a) alegría, con seis ítems; (b) positivismo, con nueve ítems y (c) confiabilidad, con dos ítems.

La Figura 13 presenta el modelo de este constructo y el grado de relación entre las variables obtenido.

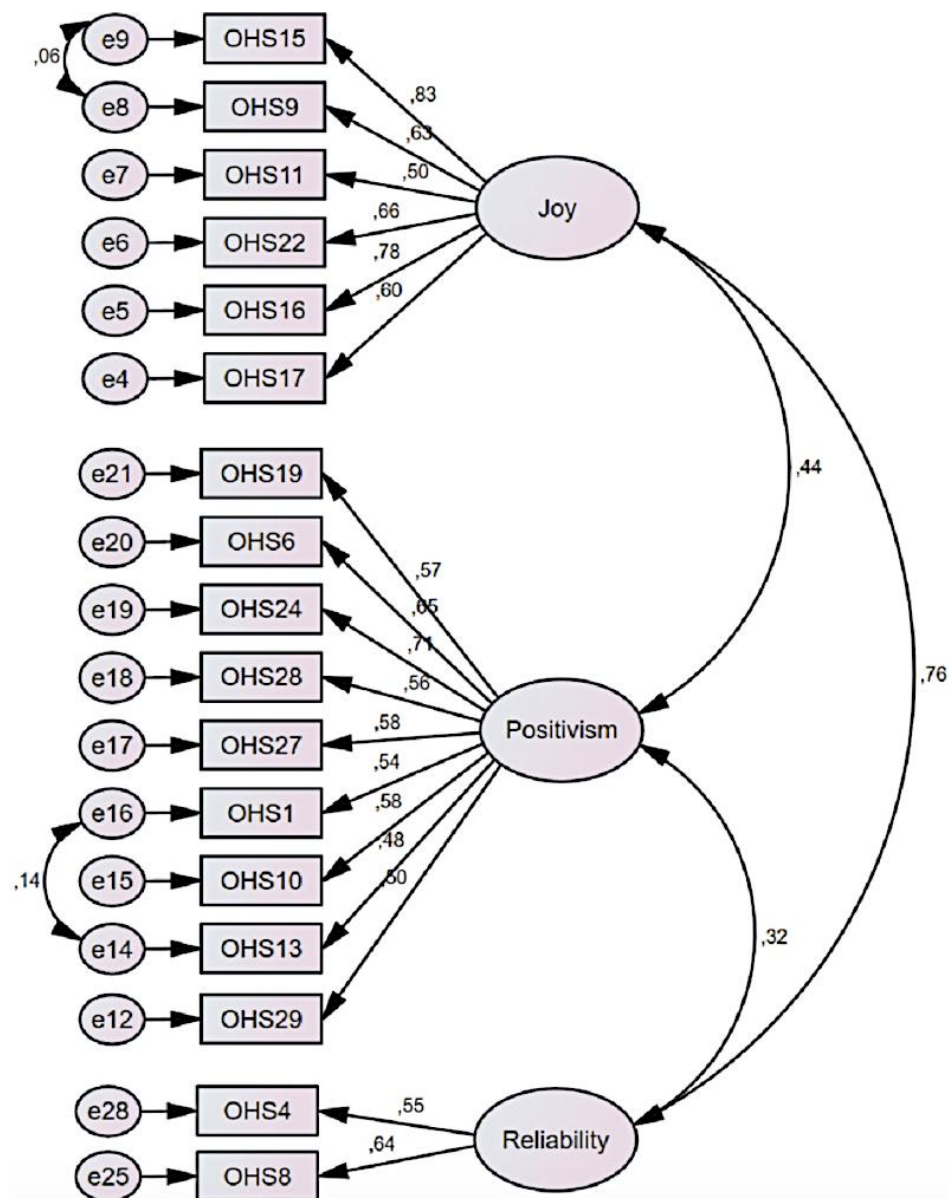


Figura 13. Modelo del constructo felicidad presentado por Galvão et al. (2020).

Clima organizacional

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

Concepto

Al llegar a la conclusión de que toda compañía tiene un carácter propio, Gellerman (1960) introdujo en la psicología organizacional el concepto clima organizacional. Especificó que para entenderlo es requerido detectar a las personas en la empresa cuyas actitudes son importantes para el desarrollo corporativo. Es necesario observar a dichas personas y determinar cuáles son sus objetivos, modos de operar y debilidades; para posteriormente revisar la compañía, prestando atención a la carrera de sus líderes.

Del Valle Chirinos Araque et al. (2018) afirman que el clima organizacional de una empresa depende en cierto modo de la experiencia vital de cada empleado, ya que los hábitos y las acciones que cada uno hace para buscar transformaciones del entorno, son herramientas claves para que en conjunto exista armonía entre la misión personal y la misión corporativa. Por eso, como explica Achor (2018), no es lo mismo un grupo de empleados que asumen su trabajo como un empleo, los que lo asumen como una carrera o los que lo ven como una contribución; y como afirma De la Mata (2017), cada uno deja una huella diferente en la organización, siendo la sumatoria de estas huellas una característica que afecta el clima organizacional en el que la empresa se desarrolla.

Analizando el clima organizacional en términos de causa y efecto, Brunet (2014) plantea que la actitud de los empleados se genera a partir del comportamiento de la

administración, sumado a las condiciones organizacionales que perciben los empleados, su información con respecto a la institución, sus percepciones, anhelos, valores y capacidades. Con esta idea, se deja entender que la reacción de una persona frente a cualquier hecho siempre dependerá de la manera en que percibe dicha situación; pensamiento afín con Achor (2018), para quien la felicidad depende del modo en que el cerebro reacciona ante los estímulos que lo rodean.

Visto desde un enfoque estructural, Cavelier Baiz (2020) plantea que el clima organizacional es una respuesta a la exposición de los empleados ante la estructura bajo la cual opera la entidad. Desde el enfoque perceptual es el proceso psicológico que responde a la forma en que los empleados interactúan en las situaciones que viven por motivo de la empresa. Visto desde el enfoque cultural, clima organizacional es el grupo de interacciones que comparten los empleados a raíz de convivir bajo los parámetros de la misma referencia cultural forjada por la empresa.

Riveros Paredes y Grimaldo Muchotrigo (2017) se refieren al clima organizacional como la percepción de los trabajadores sobre su cotidianidad, la interpretación que le dan a su quehacer y los significados que le atribuyen a su lugar de trabajo. La lectura que jefes y subalternos realizan del entorno laboral se constituye en la parte resaltante dentro de los hábitos, las estructuras y los valores compartidos que tiene una empresa. Con dicha base, el clima organizacional es la experiencia que los colaboradores tienen sobre una organización a partir de lo que ven y sienten en las dinámicas de grupo, en los procesos individuales, en su crecimiento personal alcanzado gracias al trabajo específico que realizan, en su nivel de satisfacción y en su nivel de rendimiento.

Finalmente, para comprender con mayor profundidad el concepto clima organizacional es necesario retomar a Likert (1961) al explicar que el clima organizacional es un reflejo del tipo de liderazgo con el que se dirige una entidad. Determinó, a partir de ello, que hay cuatro posibles sistemas administrativos que se gestan en función del clima particular que viva una empresa. La Figura 14 da cuenta de esta clasificación.

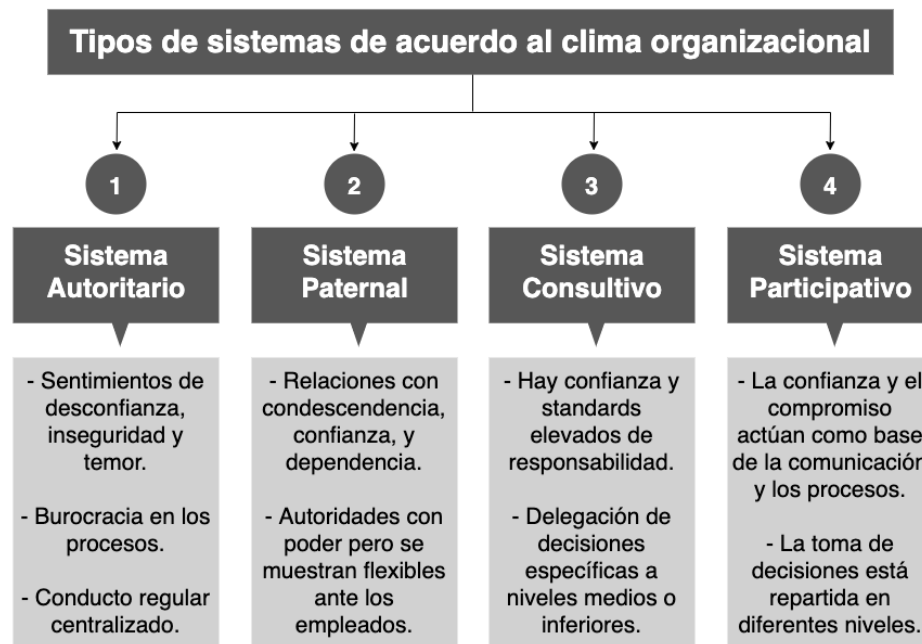


Figura 14. Características del clima organizacional de acuerdo a los diferentes sistemas administrativos, según Likert (1961).

A partir de este esquema es posible entender que cada indicador de la percepción del clima de una entidad le permite a la organización tomar conciencia sobre el rol y la responsabilidad del liderazgo con el que se trabaja dentro de la empresa para marcar una diferencia en la satisfacción de los empleados al alinear los propósitos de la empresa, las necesidades de los clientes y las expectativas de

quienes trabajan en la organización. Así, la construcción de una sana relación entre el empleado y la entidad, deberá estar basada en la confianza, la transparencia y en un acuerdo de colaboración y compromiso mutuo para beneficio de la producción y de la vida de los empleados.

Importancia

Según un estudio realizado por Satey de León (2014), grandes organizaciones de talla mundial como Google y Facebook, asumen que el trabajo lejos de ser una obligación realizada por dinero, debe llevarse a cabo porque el sitio donde se labora es agradable y permite que los empleados se sientan cómodos. Además, tienen asignada una variedad de incentivos tales como espacios físicos aptos para la recreación, gimnasio, escenarios deportivos, horarios flexibles, servicio de guardería para los hijos de empleados, e incluso, pueden llevar sus mascotas a la oficina.

En ese mismo contexto, el mejoramiento del ambiente laboral facilita las relaciones interpersonales en las empresas y permite que la productividad y lealtad de los trabajadores aumente. En razón de esto, los departamentos de recursos humanos deben diseñar estrategias para mejorar el clima organizacional, el diálogo entre los colaboradores de la institución, promover el crecimiento personal, el entusiasmo y los planes de ahorro para empleados de todos los niveles.

Igualmente, Sanders y Reuver (citados por Brito Carrillo et al., 2020) afirman que las organizaciones entienden que un ambiente laboral positivo facilita el alcance de las metas propuestas y, por tal motivo, las empresas deben velar por garantizar el mejor clima organizacional, ya que repercute en la manera en que los trabajadores perciben el trabajo y se comprometen con él. De acuerdo a esto, las organizaciones

que fomentan un adecuado clima o ambiente de trabajo, se preocupan por las necesidades y emociones de sus colaboradores y, por lo tanto, buscan crear espacios de retroalimentación positiva.

Por su parte, Walsh et al. (2018) explican que cuando el clima organizacional es positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización, ya que genera un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Cuando el clima organizacional es negativo trae falta de claridad en los objetivos, dificultad para alcanzar las metas, deterioro del ambiente de trabajo, situaciones de conflicto entre los empleados, bajo nivel de desempeño, faltas constantes a la jornada laboral e ineficacia.

Justo en relación a esto, Kinicki y Kreitner (2003) mencionan que la importancia de la información compilada en los estudios sobre clima organizacional radica en que cada medición es la comprobación de que el carácter o modo de ser de la organización influye en las percepciones y comportamiento de los empleados de una empresa, es decir, en la manera en que entienden la realidad interna de la compañía. De ahí que afecte el grado de motivación laboral y de desempeño profesional que presenta el recurso humano, lo cual es de vital importancia al ser el fuerte brazo del motor productivo para el alcance de metas.

De acuerdo a todo lo anterior, tener una comprensión clara sobre el clima organizacional de una entidad, es tener una retroalimentación de primera mano sobre los procesos que determinan el presente y futuro de una compañía, así como facilitar la certera introducción de cambios estratégicos necesarios para reorientar los comportamientos y/o actitudes de los empleados, la estructura organizacional general, o departamentos y dependencias específicas que requieran alguna modificación. Tal

como manifiestan Del Valle Chirinos Araque et al. (2018), facilita la comprensión del modo de ser de la organización, otorga herramientas que ayudan a mitigar el agotamiento que puedan estar padeciendo los trabajadores, propicia la detección de los errores y permite tomar acciones que propendan por un mejor rendimiento.

Dimensiones

Likert (1961) señala que los condicionantes que afectan la percepción del clima en una organización corresponden a tres tipos: (a) las variables causales tales como la estructura de la organización, su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, entre otras; (b) las variables intervinientes como las motivaciones, las actitudes y la comunicación y (c) las variables finales como la productividad, las ganancias y las pérdidas.

De acuerdo a Warr (2013), al considerar la percepción del clima organizacional en cualquier entidad es necesario recordar que el salario es solo uno de los aspectos para considerar si un lugar de trabajo será percibido como bueno desde el punto de vista psicológico por un empleado. En realidad, se necesita que moderadamente el empleado tenga la posibilidad de alcanzar metas personales, adquirir nuevas habilidades y ponerlas en práctica, controlar algunos aspectos dentro de sus funciones, tener actividades que ofrezcan variedad, estar en contacto con otras personas a lo largo del día y tener claridad sobre su futuro dentro de la organización para no caer en la incertidumbre o la desesperanza.

Otros aspectos que, según este mismo autor, son considerados como importantes en la percepción del clima laboral por parte de un empleado son la sensación de equidad, el apoyo del supervisor, las oportunidades de promoción, la

seguridad física durante el cumplimiento de sus funciones, y tener una posición socialmente valorada al representar status o contribución a la sociedad.

La Figura 15 muestra gráficamente los aspectos que componen el modo en que este autor plantea que un empleado percibe el clima organizacional.



Figura 15. Dimensiones del constructo Clima Organizacional de acuerdo al modelo de Warr (2013).

No obstante, es importante reafirmar que idealmente las primeras seis dimensiones deben estar presentes, pero solo de manera moderada. Se aplica en ellas la idea de que mucho de lo bueno puede convertirse en malo. Si hay demasiadas posibilidades de controlar el trabajo y de adquirir y usar nuevas habilidades puede pasar que el empleado empiece a ver esto no como una oportunidad que da la organización sino como un requisito para trabajar, de modo tal que la situación pasa

de verse como algo facilitado a verse como algo forzado, disminuyendo por ende sus niveles de felicidad.

También tener demasiado control sobre su trabajo puede ser demandante, puede llevarlo a la toma de decisiones que requieren más habilidades y puede convertirse este hecho en un generador de sobrecarga laboral, como podría ser el tener demasiada variedad en las funciones y tener contacto diario con demasiada gente diferente. De igual modo, demasiada certidumbre sobre el futuro dentro de la organización puede llevar a una persona a sentir que todo es predecible, a evitar tomar riesgos y a no propiciar el desarrollo de nuevas habilidades.

Para Pedraza Melo (2018), el clima organizacional como constructo es caracterizado por su multidimensionalidad al incluir: (a) el tipo de liderazgo, (b) el modo de supervisión, (c) los mecanismos de recompensas, (d) la autonomía, (e) la equidad, (f) la innovación, (g) los estándares de trabajo y (h) la formalidad de la estructura organizacional. Esto hace de este constructo un factor complejo y trascendente que, al involucrar el capital humano, debe ser trabajado por cualquier empresa que desee generar una ventaja competitiva.

Por otra parte, Koys y DeCotiis (1991) plantean que el clima organizacional es un fenómeno complejo que incluye tanto un aspecto psicológico que se estudia a modo individual, como un aspecto organizacional que se estudia a nivel macro de la entidad. En asocio, ambos aspectos describen los fenómenos que circundan las percepciones que se forman los colaboradores de cada empresa, en relación a las experiencias que tienen con su rol laboral. Originalmente, en el instrumento propuesto por estos autores, cada dimensión tiene cinco reactivos a evaluar en escala de Likert para al final ser un total de 40 preguntas planteadas en relación a cómo el empleado percibe el clima de

la entidad, incluyendo los modos de relacionarse con sus compañeros, con el trabajo y con sus jefes.

Para mayor comprensión ver la síntesis en la Tabla 2.

Tabla 2

Dimensiones del clima organizacional según Koys y Decottis (1991).

Escala	Descripción Escala	# de items
Autonomía	Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos de trabajo, metas y prioridades.	5
Cohesión	Percepción de las relaciones de los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.	5
Confianza	La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.	5
Presión	La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.	5
Apoyo	La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento de la institución. Esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.	5
Reconocimiento	La percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa.	5
Equidad	La percepción que los empleados tienen acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.	5
Innovación	La percepción que se tienen acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo, en donde tenga poco o nada de experiencia.	5

De acuerdo a esto, aunque el recurso humano como capital intangible es difícil de gestionar, todo grupo de funciones que involucren personas ejecutando una tarea es susceptible de mejorar sacar provecho relacionado con la experiencia del operario; por ende, será de beneficio potenciar las competencias y conocimientos favorables de los empleados para alcanzar las metas institucionales.

Litwin y Stringer (1968) indican que las dimensiones del constructo clima organizacional son las siguientes: (a) la estructura, es decir, la percepción que el empleado tiene de las reglas, las obligaciones y las políticas guiadas por la organización; (b) la responsabilidad individual, es decir, la percepción que el empleado tiene sobre su propia autonomía; (c) la remuneración, es decir, la percepción que el empleado tiene sobre la equidad sobre el estímulo financiero que recibe; (d) los riesgos en la toma de decisiones, es decir, la percepción que el empleado tiene sobre reto que se le presenta en cada decisión que toma en su trabajo; (e) el apoyo, es decir, el sentimiento de amistad y apoyo que percibe el empleado en su lugar de trabajo y (f) la tolerancia al conflicto, es decir, la concepción que el empleado tiene sobre si le es posible o no expresar sus opiniones confiadamente, aunque no sean iguales que las opiniones que la empresa espera que tenga.

Por último, Salazar Estrada et al. (2009) indica que los componentes del clima organizacional son variados y no atribuibles a solo acciones intangibles que se llevan a cabo cotidianamente, sino también a caracterizaciones físicas que se hacen en el lugar de trabajo. Por ello, dentro de las dimensiones para este constructo incluyen: (a) el ambiente físico que comprende las instalaciones físicas, los equipos, los colores y la temperatura, entre otras; (b) las características estructurales tales como la magnitud de la compañía, su estructura formal y el modo de administración, entre otras; (c) el

entorno social que incluye la comunicación, el compañerismo, la resolución de problemas entre empleados o entre grupos de trabajo; (d) las características personales tales como aptitudes, actitudes, motivaciones y expectativas, entre otras; y (e) el comportamiento organizacional compuesto por aspectos como productividad y satisfacción laboral.

Productividad laboral

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

Concepto

Suárez Castro et al. (2017) presentan la productividad en las organizaciones como una actitud mental de la entidad, basada en la idea de que siempre es posible realizar el trabajo de mejor manera y, por lo tanto, se promueve en todos los niveles de la organización la búsqueda constante de mejoramiento. Para ello, se hacen adaptaciones de los procesos de acuerdo a los cambios en la economía y en las condiciones sociales, busca nuevas teorías, explora nuevos métodos y aplica estrategias de investigación, innovación y desarrollo para elevar la eficiencia, bajar los costos de producción y aumentar su catálogo de servicios y productos en los casos en que es pertinente.

Así, de acuerdo a estos autores, el desempeño de los empleados en los grupos de trabajo, su rendimiento en relación al cumplimiento de los objetivos de su área de desempeño y su productividad individual dependerán de las políticas organizacionales, sumadas a la motivación, las habilidades y la disposición personal. Esto quiere decir que la productividad laboral no solo depende de factores asociados al empleado

mismo, sino también de las condiciones laborales, la tecnología provista por la entidad y las oportunidades para que el trabajador desarrolle nuevas competencias.

Jacamossi y Feldmann (2020) plantean que la productividad es el objetivo principal de las organizaciones y que para ello es requisito imperativo el rendimiento de cada empleado. Sin embargo, el rendimiento depende de los modos de gestión adoptados en la entidad, los estándares de trabajo y el acceso a fuentes externas de conocimiento. En esta línea de ideas clasifican las capacidades de los trabajadores en capacidades potenciales que son tanto aquellas que la empresa debe localizar externamente porque son críticas para su desarrollo, como aquellas que debe desarrollar internamente a partir del análisis de la nueva información que va surgiendo; y capacidades realizadas que son aquellas que han sido adaptadas e implementadas a partir de la acumulación de conocimiento generado dentro de la organización.

Esta clasificación implica que de forma paralela a su trabajo se fomente la integración social entre empleados de tal modo que compartan los saberes propios de su experiencia cotidiana en el trabajo y fomentar que desarrollen una buena capacidad de absorción, es decir, que aprendan a reconocer el valor de la nueva información que va surgiendo, la asimilen y la apliquen. Con esto, la empresa tendrá un efecto no solo en la productividad de sus empleados sino también en su nivel de innovación y por ende en su competitividad.

De acuerdo a lo anterior, para cumplir con el propósito de ser productivas, es necesario que los dirigentes de las empresas implementen buenas prácticas de administración a nivel operativo, a nivel de desempeño y a nivel de incentivación para los empleados.

La Figura 16 representa el modelo mediante el cual se explican los factores que influyen en la productividad y el modo de vinculación que existe entre las variables, de acuerdo a estos autores.

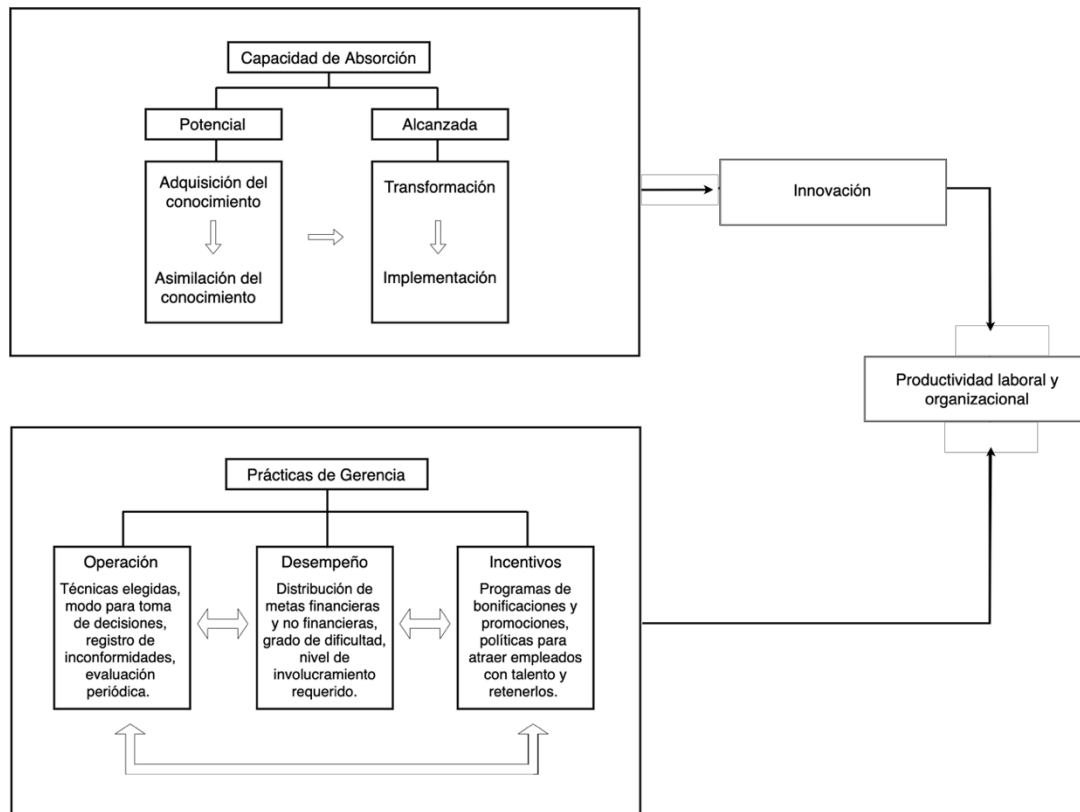


Figura 16. Modelo de la productividad según Jacamossi y Feldmann (2020).

Ahondando en esta perspectiva donde la productividad laboral depende también de políticas institucionales, Baykal (2020) manifiesta que el liderazgo servidor puede incrementar el rendimiento de la organización y la productividad laboral ya que este tipo de líderes tienden a preocuparse, incluso desde el aspecto espiritual, por el bienestar de los empleados y su desarrollo profesional. Vigilarán que los trabajadores se sientan positivos, motivados, tengan confianza en sí mismos y sean resilientes, de

tal modo que su productividad pueda ser orientada al cumplimiento de metas. De igual manera este estudio sugiere que incluso el optimismo, la eficacia, el sentimiento de esperanza y las habilidades de resiliencia del líder mismo, tendrá un efecto en la productividad laboral de los empleados.

Anghel y Lacuesta (2020) afirman que, en relación a la productividad y la edad, de acuerdo a su investigación los empleados con un nivel de educación medio o alto y que están por encima de los 50 años, presentan significativamente más habilidades relacionadas con la planificación y dedican a ello más tiempo que los empleados que tienen entre 30 y 34 años. Afirman también que con la edad se mantiene o aumenta la tendencia a la lectura para el cumplimiento de asignaciones, por lo cual se evidencia que la experiencia laboral favorece la productividad laboral en asignaciones como la planificación y la supervisión del trabajo.

Sin embargo, según el reporte de investigación de estos autores, en el grupo de edad que tiene 50 o más años se reducen las habilidades que tienen que ver con el uso de la tecnología y la actividad física y, además, tienden a reducir las tareas que tienen que ver con procesos de escritura; por ello, se recomienda un cambio en las asignaciones de este grupo de empleados para que continúen su vida productiva dentro de las organizaciones, desde puestos de trabajo que correspondan a un grado de especialización alto en las habilidades que más presentan.

Finalmente, Marín Balcázar (2016) expone la productividad como un requisito para la subsistencia de las organizaciones y concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales y el gusto hacia el trabajo son indicadores que tienen influencia en la satisfacción laboral. Concluye, además, que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad.

Importancia

Según Kinicki y Kreitner (2003), la importancia de estudiar y analizar la productividad laboral radica en que, al ser fruto de una estrategia de mejora continua donde se involucra los productos, los procesos y el personal, permitirá reducir pérdidas de tiempo y de materia prima, evitará hacer trabajos de nuevo, llevará a que la calidad en el cumplimiento de las funciones sea la esperada, y favorecerá al uso adecuado a los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos con que cuenta la organización.

De acuerdo a Fernández Ferreras y Moreno Romero (2018) aunque se habla de productividad laboral desde inicios del siglo XX entendiéndola como el rendimiento de las máquinas o como la relación entre el dinero y el tiempo invertido en la realización de un producto, a partir de los 70's se hizo conciencia sobre la importancia que tiene el recurso humano en el rendimiento de las empresas, y se empezó a considerar el nivel de afectación de la productividad en la vida de cada trabajador, en la vida de las entidades y, por supuesto, en la vida del país. Gracias a esto, entender hoy los fenómenos asociados a la productividad de una empresa es entender aspectos que están comandados por la gerencia de la organización, y también aspectos humanos, aspectos sociales, aspectos tecnológicos e incluso, aspectos políticos del entorno que rodea a la entidad.

Así, la productividad más que tratarse de rentabilidad y de reducción de costos o del tiempo invertido, se trata de crecimiento social; es un reto para la supervivencia del trabajador en la medida en que sus ingresos dependen del éxito que tenga en el mercado la organización para la cual trabaja; visto así la productividad es un compromiso de todos. En este sentido, Fontalvo Herrera et al. (2017) mencionan

también la importancia del recurso humano como encargados de realizar los procesos que demanda una organización para alcanzar el nivel productivo marcado por los objetivos institucionales.

La importancia de estudiar la productividad como fenómeno integrador de múltiples variables radica también en comprender el nivel de involucramiento desde el que aporta cada trabajador al alcance de metas de la organización, siendo influenciado por las dinámicas con que se gestiona la búsqueda de calidad, las políticas de manejo de presupuestos, los modos de administración de la materia prima, los acuerdos de contratación y el otorgamiento de estímulos para el grupo de empleados. Además, será importante entender en ese análisis que para alcanzar un mayor índice de productividad se requiere de los empleados una participación activa, es decir, que más que estar satisfechos con el trabajo, se identifiquen con él y sean capaces de promover su misión. En adición deberá comprenderse que el valor de un grupo de trabajo, en términos de productividad, puede radicar más en las capacidades intangibles que en los activos tangibles disponibles, es decir, en la capacidad de adaptación ante cambios que aparecen en el contexto, en su capital intelectual, en su administración del tiempo, y en la habilidad de cada individuo para interactuar con el grupo de una manera colaborativa, favoreciendo las buenas relaciones entre los líderes del proyecto y los demás miembros del equipo de trabajo.

Dimensiones

García Del Junco et al. (2014) presenta como dimensiones de la productividad laboral las siguientes: (a) el desarrollo laboral, es decir, poder realizar el trabajo con autonomía, responsabilidad, partiendo de una condición física buena y considerando

que la función está dentro del área de conocimiento y formación del empleado; (b) el desarrollo personal, es decir, ser respetado como individuo y como profesional; estar involucrado en la estrategia de la organización y tener aprendizaje continuo y estimulación intelectual; (c) el reconocimiento y respeto, es decir, que sus méritos sean reconocidos como individuo y como trabajador; (d) el ambiente de trabajo, es decir, que la integración entre los departamentos de la organización y las relaciones entre los compañeros estén marcadas por la motivación y el espíritu de trabajo en equipo; (e) la compensación, es decir, que las condiciones financieras sean dadas de manera justa de acuerdo a la función de cada uno; (f) los objetivos del trabajo, es decir, que sean claros, específicos, y que todos busquen alcanzarlos, (g) la sostenibilidad, es decir, que la organización tenga proyectos que garanticen el trabajo del empleado, y que el empleado sienta que su rol es importante para la organización; (h) el apoyo del gerente, es decir, que sienta que su jefe confía en él, y que crea en el liderazgo de los gerentes al encontrarlo inspirador; (i) el buen balance entre el trabajo y la vida privada; (j) el poder desarrollar su trabajo sin demasiada burocracia y (k) la posibilidad de ser emprendedor y creativo en el cumplimiento de sus funciones.

Según el modelo desarrollado por Cequea y Núñez Bottini (2011), la productividad es un constructo compuesto por las siguientes dimensiones: (a) factores individuales, refiriéndose a los individuos como personas con necesidades particulares que buscan satisfacer; (b) factores grupales, refiriéndose al comportamiento de personas que se asocian para cubrir las necesidades que tienen en común y (c) factores organizacionales, refiriéndose a los procesos propios de la organización que afectan a los trabajadores y a los objetivos que deben cumplir.

En el juego establecido entre estas tres dimensiones, los factores organizacionales afectan directamente a los factores individuales y grupales; y son los factores individuales y grupales los que afectan directamente a la productividad. Esto quiere decir que los factores organizacionales afectan indirectamente a la productividad, teniendo como mediadores a los factores individuales y grupales. Así, gráficamente su modelo se representa en la Figura 17.

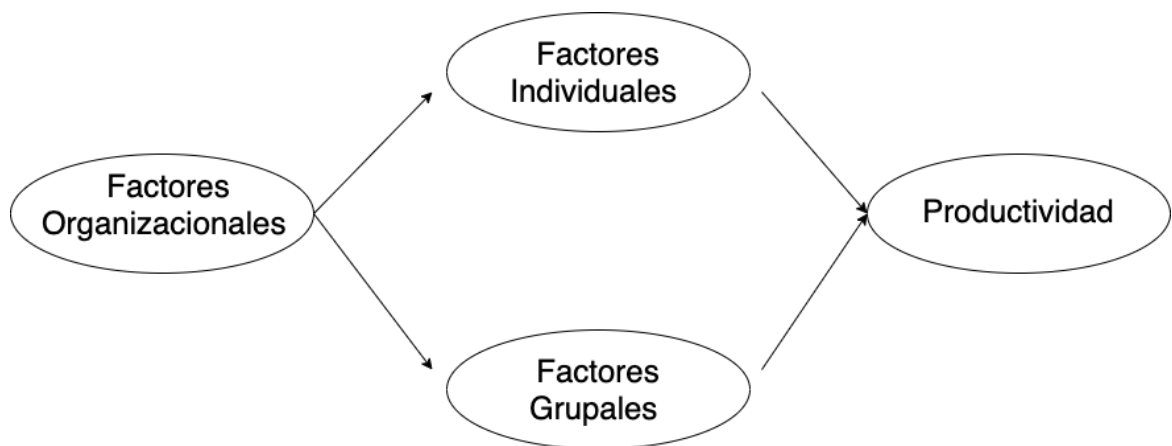


Figura 17. Modelo de la productividad según Cequea y Núñez Bottini (2011).

Jaimes et al. (2018) desarrollan un modelo del constructo productividad laboral a partir de dos dimensiones: (a) dimensión humana y (b) dimensión del proceso productivo. A continuación se explica cada dimensión, teniendo en cuenta sus componentes y rasgos distintivos:

Dimensión humana: agrupa elementos como la motivación vinculada al reconocimiento, la comunicación, el compromiso con el trabajo y la responsabilidad; la satisfacción laboral ante el logro de objetivos, las cargas de trabajo, y los beneficios y retribuciones; la identificación, evaluación y desarrollo de nuevas competencias; la

participación en momentos decisivos, los mecanismos de consulta y las posibilidades de aportar para el mejoramiento de la organización. La cohesión del trabajo en equipo, la cooperación y las relaciones de trabajo; el manejo de los conflictos y los mecanismos de negociación; la flexibilidad en los procesos, la visión compartida y los principios de la organización. El reto a los empleados, el estilo de liderazgo; las oportunidades de formación como base de la ventaja competitiva; la retroalimentación, la concordancia de los cargos con los saberes, y la comunicación para el conocimiento de las directrices de la organización.

Dimensión del proceso productivo: agrupa elementos como la funcionalidad, disponibilidad y calidad de la materia prima; las habilidades, los incentivos y la capacitación a la mano de obra; la estandarización en los procesos de trabajo, la distribución de operaciones y las mejoras a los métodos de trabajo. La disponibilidad, mantenimiento y adquisición de maquinaria; la seguridad, la iluminación, y el orden relacionado con el medio ambiente de trabajo; los registros de producción, el análisis de sobretiempos, y los controles de calidad. La dirección, la orientación hacia la calidad y los procesos de mejoramiento continuo. El índice de confiabilidad y la consistencia entre los factores involucrados en este modelo propuesto es alto, al presentar un coeficiente alfa de Cronbach de 0,939. Gráficamente su representación es como se muestra en la Figura 18.

Cárdenas Álvarez (2017) basa su aproximación al constructo productividad en el planteamiento según el cual las organizaciones alcanzan un desarrollo eficiente cuando la dirección posee un inventario de conocimientos que encamine a la empresa y a los empleados hacia el logro de resultados de manera eficiente, tal como plantea López Herrera (2013). A partir de esta idea, desarrolla y valida un instrumento confiable

según su resultado de 0,828 en la prueba alfa de Cronbach, clasificando la productividad en tres dimensiones: (a) desarrollo eficiente, (b) dirección y (c) resultados. A continuación, se da explicación de cada una de estas dimensiones.

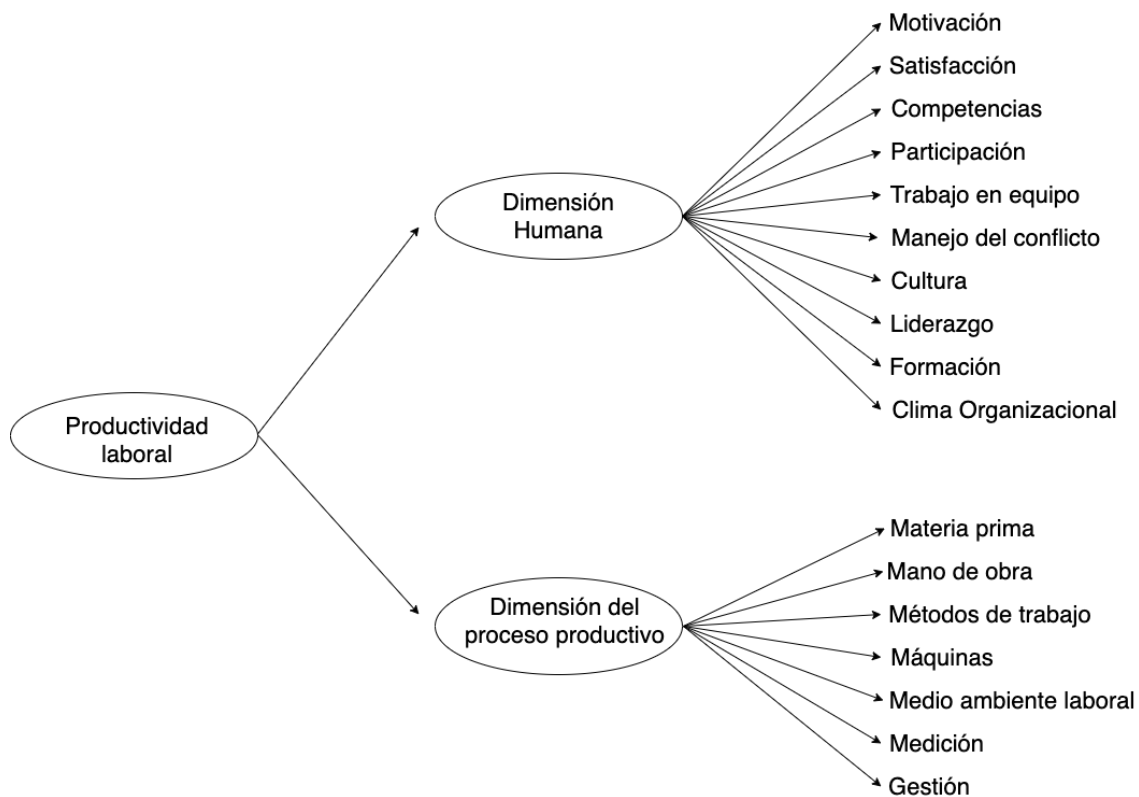


Figura 18. Dimensiones del constructo productividad según Jaimes et al. (2018).

Desarrollo eficiente: esta dimensión observa la combinación entre el talento humano y los elementos que requieren para ejecutar sus funciones; para esto, indaga sobre el uso de los recursos disponibles en los espacios de trabajo.

Dirección: esta dimensión observa la coordinación dentro de la empresa, los modos de supervisión, la normalización de habilidades y resultados, la contribución a la comunidad y las tácticas de proyección de crecimiento de la entidad.

Resultados: esta dimensión observa el desenlace de las estrategias trazadas para alcanzar los objetivos establecidos; indaga sobre la rentabilidad y la participación del empleado en la productividad de la empresa en general.

Otras investigaciones realizadas

En esta sección aparecen algunas investigaciones que involucran constructos relacionados con este estudio, entre los que se citan felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral.

Felicidad laboral

Ramírez-García et al. (2019), tomando una población de 262 empresas ubicadas en Sevilla, España, buscó validar mediante un enfoque confirmatorio la escala de medición de la felicidad laboral presentada por García Del Junco et al. (2014), al mismo tiempo que buscó conocer qué elementos generan esa felicidad. Cabe anotar que consideró dos dimensiones: (a) los aspectos asociados al puesto de trabajo y (b) los aspectos asociados al trabajador.

Como conclusión se presenta que a partir de 13 preguntas que fueron halladas como validas y confiables, dentro de las 15 que presenta el instrumento de García Del Junco et al. (2014), confirmó que la felicidad del trabajador no sólo está basada en factores propios de cada persona tales como la genética, sino que los factores relacionados con el puesto de trabajo, las condiciones del entorno, las características contextuales, la función en sí que desempeña el empleado y la estabilidad que da el tipo de contrato que lo vincula legalmente a la empresa son bastante relevantes a la hora de buscar estrategias para incrementar el nivel de felicidad laboral.

Además, concluye que usar un instrumento validado para medir la felicidad de los empleados en una organización permite que los directivos puedan tomar medidas directas buscando asesoría externa a la entidad o tomar acciones de carácter pasivo inmediatas para retener el personal y disminuir el ausentismo.

Butler y Kern (2016) realizaron un estudio en el que participaron más de 30 mil personas respondiendo un cuestionario de 109 preguntas para medir la felicidad y el bienestar general, usando el modelo PERMA de la siguiente manera: 33 preguntas vinculadas con la parte de las emociones, 23 vinculadas con la parte de involucramiento, 21 vinculadas con el tema de las relaciones, 15 vinculadas con el área del significado y 17 con el área de los logros. El cuestionario estuvo puesto desde agosto de 2012 hasta mayo de 2013 en el sitio web *Authentic Happiness* y recogió datos de personas de diferentes partes del mundo.

De su instrumento, cuya confiabilidad interna fue aceptable al obtener un .88 en la prueba de alfa de Cronbach, sacaron el promedio de 23 grupos de preguntas y concluyeron que las dimensiones del modelo PERMA están correlacionadas, pero deben ser medidas por separado, tal como se aprecia en la Tabla 3. En ese sentido, la sugerencia que dan es que el resultado de la aplicación del modelo, lejos de ser condensado en un único valor, debe mantener la estructura multidimensional para dar cuenta de la descripción de lo que pasa en cada área. Así, a partir de sus resultados, determinaron que el modelo PERMA es una herramienta poderosa para la medición del bienestar y la felicidad, ayudando a las personas a comprenderse y visualizar sus fortalezas y debilidades.

Suojanen (2017) determinó que la gestión de la relación laboral en busca de la felicidad de los empleados tiene grandes beneficios para la productividad de una

organización a corto, mediano y largo plazo, en concordancia con la idea que plantea Haybron (2013) según la cual la felicidad se vive en el instante como un sentimiento sobre el momento, a corto plazo y mediano plazo en el estado de ánimo de las personas y a largo plazo en su sentido de felicidad con la vida.

Tabla 3

Promedio de correlaciones con otros constructos del modelo PERMA

	<i>n</i>	<i>K</i>	P	E	R	M	A	Overall	NE	H
Positive emotion	31965	8								
Engagement	31962	8	.64							
Relationship	31940	8	.68	.46						
Meaning	31931	8	.75	.60	.60					
Accomplishment	31963	8	.68	.57	.54	.78				
Overall wellbeing	31966	8	.90	.76	.80	.89	.84			
Negative emotion	31386	6	-.53	-.28	-.40	-.42	-.38	-.49		
Physical health	30601	5	.48	.32	.40	.43	.46	.50	-.31	
Loneliness	31331	6	-.45	-.25	-.50	-.38	-.32	-.46	.54	-.23
Depression	1974	2	-.61	-.38	-.49	-.55	-.49	-.61	.59	-.32
Anxiety	1984	2	-.53	-.34	-.35	-.43	-.44	-.50	.68	-.29
Fatigue	1919	2	-.42	-.30	-.27	-.32	-.37	-.40	.47	-.47
Perceived stress	1880	2	-.58	-.34	-.44	-.46	-.48	-.55	.67	-.36
Gratitude	1919	2	.58	.42	.55	.52	.45	.60	-.44	.29
Hope	2225	3	.66	.56	.45	.68	.69	.73	-.45	.36
Life satisfaction	2098	3	.76	.51	.65	.68	.64	.78	-.53	.44
Self-efficacy	1905	2	.59	.51	.40	.60	.65	.65	-.44	.36
Values	163	1	.20	.18	.13	.30	.20	.26	-.15	.23
Burnout	195	1	-.42	-.43	-.34	-.46	-.57	-.56		
Compassion	264	1	.13	.25	.02	.19	.15	.17		
Identifies as an activist	285	1	.01	.18	-.04	.20	.01	.07		
Political orientation	245	1	-.09	-.15	-.12	-.16	.07	-.12		
Self-compassion	277	1	.49	.29	.45	.45	.35	.52		
Self-determination	250	1	-.53	-.35	-.47	-.54	-.46	-.60		
Organization practices	294	1	.33	.38	.34	.24	.38	.41		
Social capital	293	1	.37	.26	.35	.22	.26	.37		
Work performance	293	1	.14	.25	.20	.21	.19	.24		

Para ello, bajo un enfoque cualitativo, analizó a un grupo de 24 jóvenes profesionales de diversos campos, con sede en Edimburgo. A cada uno de ellos les fue pedido que durante dos semanas tomaran fotos cuando experimentaran felicidad relacionada con el trabajo y que luego asistieran a una entrevista semiestructurada para hablar en torno a dichas fotos. Así, mediante una codificación inductiva temática y una contemplación desde la perspectiva interaccionista, los datos revelaron información sobre sus conceptos de felicidad y sus expectativas en relación a la felicidad laboral.

Un dato interesante es que se halló que, aunque la felicidad mejora el rendimiento y el comportamiento social, los jóvenes le dan tanta importancia a este aspecto que sienten la presión de tener que ser felices en el trabajo. En cuanto a aquello que les causa felicidad en su trabajo fueron encontrados como detonantes el sentido de control sobre lo que hacen, el trabajar con amigos, el sentir que hacen algo que es importante y las características del entorno físico en medio del cual laboran. Además, destacaron que, aunque desean ser felices, la responsabilidad sobre su felicidad es un asunto compartido con la empresa y todo aquello que circunstancialmente está a su alrededor; sin embargo, en caso de no alcanzar ese nivel de felicidad anhelado lo más probable es que se vayan.

El requisito que señalan para la felicidad laboral se basa principalmente en las expectativas sobre manejar un alto nivel de autenticidad, tener un buen desempeño laboral y encontrar una adecuada integración entre el trabajo y su vida personal. Para ello, en los resultados del análisis empírico sugieren a los administradores que escuchar a los empleados y mejorar las conversaciones es la clave para crear lugares de trabajo más felices.

Igualmente indican que una mezcla de liderazgo y flexibilidad, tener un sistema de recompensas por logros alcanzados y proporcionar espacios de entrenamiento, ayudarán a que los empleados perciban que el desempeño laboral puede mejorar.

Clima organizacional

Önhon (2019) analizó la relación existente entre las características del clima organizacional que facilitan la innovación y la tendencia de los empleados a innovar en el sector de tecnologías de la información y la comunicación en Turquía. Para esto, seleccionó una muestra compuesta por 270 ingenieros, técnicos y administradores de distintas empresas, de los cuales 87 fueron mujeres y 183 fueron hombres, todos ellos entre 23 a 61 años, teniendo como edad promedio 34,4 años.

Entre sus conclusiones está que existe una relación significativa entre la percepción de los empleados sobre la tendencia hacia la innovación en el clima organizacional y su comportamiento laboral innovador, al tener como resultados $f = 59,967$; p menor que 0.001 y $R^2=0,18$. Si la percepción de ese aspecto del clima en la entidad por parte del empleado es alta, este tiende, en un nivel mayor, no solo a generar ideas sino también a realizar ideas innovadoras y creativas. Con esto, la percepción de que una organización tiene un clima que favorece la innovación, tiene un efecto significativo y positivo en el comportamiento laboral innovador de los empleados; mientras que la percepción de que el clima de una empresa tiene características que se asocian con un rechazo a la innovación, tiene un impacto negativo en el comportamiento del trabajo innovador.

Sin embargo, es de notar que el estilo de liderazgo es crucial pues, aunque el suministro de recursos para la innovación en la organización tiene un efecto positivo,

es más importante que, en general, el empleado viva la experiencia constante de un clima organizacional que favorece significativamente la innovación. Por ello es primordial que, con el fin de ser más competitivas, las empresas alienten las ideas creativas y los comportamientos innovadores de los empleados proporcionándoles el tiempo adecuado para ello, en medio de un ambiente flexible y con recompensas por dicho comportamiento.

Cardona Arbeláez et al. (2018) realizaron una investigación de tipo explicativo, descriptivo y correlacional para analizar el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, la cooperación, los modos de control y la toma de decisiones, como dimensiones del clima organizacional que facilitan la gestión del talento humano en una organización. A través de la aplicación de instrumento que obtuvo una confiabilidad de 0.957 en la prueba de alfa de Cronbach, se encontró que para que la productividad laboral aumente es necesario que el clima organizacional y las políticas de la entidad se enfoquen en un tratamiento positivo del talento humano. Con ello, sin importar el nivel jerárquico, todos los empleados deben estar involucrados en el desarrollo de la organización al punto de sentir responsabilidad por el éxito o el fracaso. Será entonces una responsabilidad fundamental de la gerencia velar por el bienestar del clima organizacional para evitar la indiferencia de los empleados con respecto a la empresa, tasas altas de ausentismo, renuncias o mala atención al público.

De esto se entiende que la estructura de la organización, el entorno de trabajo y el ambiente que se vive en la entidad afectan el éxito en la vida laboral de los trabajadores y afectan la calidad con que cada uno de ellos ejecuta las actividades propias de su trabajo. Si, en un entorno caracterizado por la confianza y el apoyo, el empleado encuentra que puede mejorar sus habilidades y su posición dentro de la

empresa, su trabajo tenderá a ser mejor realizado y por ende tendrá un mayor aporte en el logro de los objetivos de la organización. Por supuesto, para que exista la posibilidad de mejoramiento continuo se necesita seguimiento y medición del clima organizacional de modo frecuente, ya que el resultado de esta actividad puede orientar a la gerencia en relación a qué medidas efectivas tomar para impulsar las distintas áreas de la empresa.

Shanker et al. (2017) investigaron el clima organizacional y concluyeron que este constructo está vinculado con el comportamiento laboral innovador de los gerentes pues para el buen desempeño de la empresa es de vital importancia aplicar estímulos que hagan que el entorno de trabajo sea innovador. Para llegar a esta conclusión encuestaron a 202 gerentes de empresas de Malasia y usaron un modelo de ecuaciones estructurales, teniendo en cuenta las variables latentes clima organizacional, comportamiento laboral innovador y desempeño organizacional. Ver Tabla 4.

Tabla 4

Resultados de mediación en el modelo desarrollado por Shanker et al. (2017)

Model	Point Estimate (SE)	95% CI	
		Upper	Lower
Total effect (OCI → OP)	0.62** (0.07)	323	2***
Direct effect (OCI → OP)	0.29 (0.09)	346	2***
Indirect effect (OCI → IWB → OP)	0.33 (0.01)	0.3721	0.0121

OCI: Organizational climate for innovation – clima organizacional, OP: Organizational performance – desempeño organizacional, IWB: Innovative work behavior – comportamiento laboral innovador.

Para el constructo clima organizacional usaron el cuestionario de Perspectivas de la Situación (SOQ) desarrollado por Isaksen et al. (1999), el cual cuenta con 50 preguntas abarcando las nueve dimensiones que aparecen a continuación: (a) desafío, con ocho ítems); (b) libertad, con seis ítems; (c) confianza, con tres ítems; (d) tiempo de ideas, con seis ítems; (e) alegría, con seis ítems; (f) conflicto, con seis ítems; (g) apoyo a las ideas, con cinco ítems; (h) debate, con ítems) y (i) toma de riesgos, con cuatro ítems. La evaluación fue dada en escala Likert de cuatro puntos, desde cero para no aplicable en absoluto, hasta tres para aplicable en un alto grado, y tuvo una puntuación para el alfa de Cronbach de 0,92.

El constructo comportamiento laboral innovador fue medido usando la Escala de Janssen (2000), el cual cuenta con nueve reactivos distribuidos en las siguientes dimensiones: (a) generación de ideas, con tres ítems; (b) promoción de ideas, con tres ítems y (c) realización de ideas, con tres ítems. La evaluación fue dada en una escala de Likert de siete puntos, desde uno para nunca, hasta siete para siempre; y tuvo una puntuación para el alfa de Cronbach de 0,95.

El desempeño organizacional fue medido con el instrumento de Delaney y Huselid (1996), el cual en 11 reactivos considera las siguientes dimensiones: (a) rendimiento operativo, con siete ítems y (b) desempeño del mercado, con cuatro ítems. La evaluación fue dada en escala Likert de cuatro puntos, desde uno para no mucho peor que la competencia, hasta cuatro para mucho mejor que la competencia, y tuvo una puntuación para el alfa de Cronbach de 0,87.

Mediante sus resultados determinaron que el clima organizacional debe promover la estimulación intelectual, la reflexión, el liderazgo y la gestión de nuevas ideas, con una mentalidad receptiva que valore cada idea de manera justa y solidaria

en función de su viabilidad. Así, el dar el tiempo necesario para trabajar en estas nuevas ideas y fomentar la toma de riesgos calculados dará la percepción a los empleados de tener apoyo en su comportamiento laboral innovador al ser apreciados sus esfuerzos creativos; con esto estarán más dispuestos a aceptar metas relacionadas con la innovación y finalmente con un mejor desempeño de la organización. En consecuencia, dado que la voluntad individual es esencial para la innovación organizacional, el apoyo a los trabajadores mediante la posibilidad de que den dinamismo a sus ideas, es un requisito para alcanzar una ventaja competitiva importante y un éxito sostenible en el cumplimiento de metas de cualquier empresa. Igualmente debe promoverse la confianza para señalar situaciones problemáticas dentro del marco de funciones de cada grupo de trabajo y facilitarles los modos para encontrar nuevos lineamientos que vayan en pro de solucionar dichas falencias.

Sethibe y Steyn (2018) investigaron sobre el efecto mediador que tiene el clima organizacional en la relación entre estilos de liderazgo y comportamiento innovador. Para ello, investigaron 52 empresas sudafricanas a partir de una muestra de 3.180 empleados mediante un análisis de regresión múltiple para comprobar que la motivación, el liderazgo inspirador y la estimulación intelectual tienen una influencia positiva en el comportamiento innovador de los empleados.

Un dato notable fue que luego de procesar las respuestas en el software IBM SPSS 22.0 pudieron darse cuenta que las recompensas no tienen gran influencia cuando el liderazgo transformacional es parte del modelo de clima organizacional que maneja la empresa ($\beta=0.110$, $p<0.01$). Esto implica que para promover comportamientos dentro de un entorno laboral que lleven a la innovación, los líderes deben adoptar un fuerte compromiso con la transformación de los empleados

compartiéndoles al máximo conocimientos, experiencias, estimulando su intelecto, animándolos a usar su creatividad para hallar soluciones, dándoles la oportunidad de practicar hasta perfeccionarse, motivándolos para ser mejores y guiándolos de acuerdo a la vocación de cada uno. Además, para que funcione una estrategia que busque promover la innovación, debe estar articulada la visión de la organización y la de los empleados, de manera que se reconozca positivamente a aquellos que se atreven a tomar riesgos para hacer que haya éxito en el alcance de logros de los proyectos nuevos.

Productividad laboral

Desde el punto de vista económico, Burda (2018) señala que la productividad laboral es medida como la producción de mercado (PIB) por hora trabajada en el mercado; constituye la principal fuente de bienestar económico en la economía de mercado y pueden generar cambios las tendencias de poder adquisitivo. Sin embargo, de acuerdo a este autor, la teoría y la investigación empírica indican que para alcanzar un alto nivel en el modo de vida y consumo, medidas de esfuerzo como el aumento en número de horas trabajadas es un paso necesario, pero no es suficiente. Esto quiere decir que la productividad laboral está relacionada con los trabajadores, pero también es el resultado de decisiones tomadas a nivel político y organizacional por otros actores económicos.

En el nivel más básico, la disposición de los trabajadores movidos por la necesidad de ganar un salario influirá en la productividad laboral, pero su condición física, sus habilidades adquiridas y su conocimiento también serán partícipes de ese resultado. No obstante, van a existir factores de producción complementarios ya que

los trabajadores con más o mejor equipo son más productivos que los que no lo tienen; también los empleados con educación superior o formación profesional tienden a ser más eficaces que aquellos que no cuentan con estos grados de capacitación. Igualmente serán de gran importancia las decisiones políticas tomadas en relación a factores públicos que mejoran la eficacia en el trabajo, y por ende la productividad laboral, tales como infraestructura de transporte, existencia de planteles educativos, redes de comunicación y sistemas de salud. De acuerdo a esto, la productividad laboral es determinante en el desarrollo de un país, pero también el desarrollo de un país es determinante en la productividad de cada empleado. Es por eso que en términos de economía, la productividad laboral es analizada como una variable endógena, pues debe ser considerada la influencia que tienen en ella una gran variedad de factores.

Liu et al. (2020), desde una perspectiva que vincula la capacidad de absorción de conocimiento, la productividad laboral y el desempeño de la empresa, propusieron un modelo en el que la productividad laboral juega un papel mediador parcial entre la capacidad de absorción de conocimiento y el desempeño de la organización. Para comprobarlo, Liu et al. analizaron 81 empresas que aparecieron en el listado de las 100 mejores empresas del mundo entre el 2013 y el 2015 según la Revista Forbes. En ellas observó el desempeño a partir de los indicadores ROA (rentabilidad sobre los activos) y ROE (rentabilidad sobre el capital invertido); la capacidad de absorción la observó a partir de la adaptación de conocimiento en tecnología e innovación y la productividad laboral la observó a partir de la capacidad de venta de los empleados y el control de costos efectuados en cada uno de ellos.

Con los datos obtenidos utilizó la técnica de ajuste de modelos MCP (mínimos cuadrados parciales) en SmartPLS 2.0 para hallar el nivel de predicción de las variables latentes. Usó también el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para probar completa y simultáneamente las relaciones entre las variables dependientes y las independientes. Como lo muestra la Figura 19, el resultado de esta investigación proporcionó evidencia empírica de cómo las empresas aumentan su eficiencia al adquirir aprendizajes de vanguardia para mejorar la productividad laboral, crear una ventaja competitiva y al mismo tiempo un aumento en el valor de la empresa.

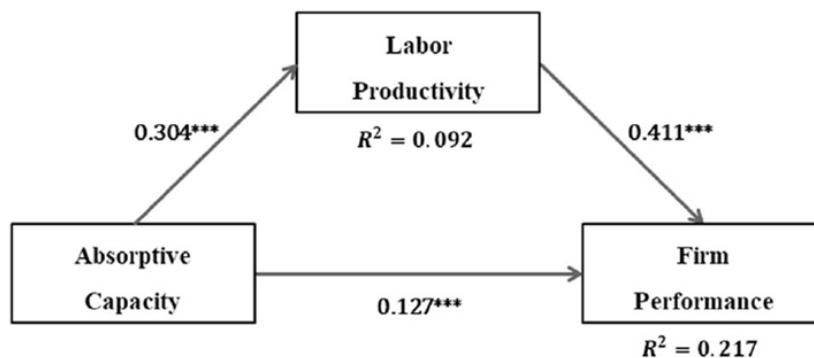


Figura 19. Resultados del modelo empírico propuesto por Liu et al. (2020).

Liu et al. (2020) encontraron que el éxito de las empresas depende de su desarrollo, su productividad y la integración de elementos innovadores que vienen de nuevos conocimientos teóricos que la organización pueda absorber y, además, que esta combinación de gestión estratégica y gestión de operaciones hecha para actuar de acuerdo a la absorción de nuevo conocimiento puede llevar a la empresa a mejorar la eficiencia operativa y su rentabilidad.

Yoon & Sengupta (2019) investigaron de forma longitudinal en 614 organizaciones coreanas la reunión de tres métodos para elevar la productividad: (a) compartir la propiedad de la empresa con los empleados a través del otorgamiento de acciones, (b) el entrenamiento y (c) la política de promoción temprana. Dichos datos fueron tomados teniendo en cuenta los informes presentados por las compañías entre los años 2007 y 2013 ante los Servicios Koreanos de Información (KIS) y con ellos desarrollaron algoritmos de análisis para un estudio de tipo multinivel.

Como resultado hallaron que compartir acciones con los empleados para incrementar la productividad solo es efectivo cuando hay inversión en capacitación y cuando está presente la oportunidad de que los empleados tuvieran una promoción en su cargo. Además comprobaron que es necesaria una serie de medidas complementarias en la gestión de recursos humanos que vayan enfocadas en el mejoramiento del capital humano.

Vázquez López (2018), en un análisis global de tipo empírico, trabajó en el cálculo de la productividad laboral de 150 actividades industriales en 28 países de diferentes. Para ello usó la técnica *shift-share*, en el cual se divide la observación de un constructo en tres aspectos: (a) el ámbito del cambio que suscita en el crecimiento de la economía nacional, (b) el desempeño económico de la industria en específico y (c) la parte del cambio local atribuido a la acción del constructo. Para el caso de esta investigación, el fraccionamiento en la perspectiva de observación fue dado por la evolución de cada indicador, según los efectos causados por la reubicación del empleo y de acuerdo al cambio tecnológico y organizativo en cada actividad.

El principal resultado fue la confirmación de que el crecimiento de la productividad laboral en la industria, es decir, la sumatoria de los esfuerzos de cada

empresa y cada empleado, sí tiene un peso significativo a nivel global en el aumento de la economía y del desarrollo de la nación.

Asimismo, la evidencia estadística muestra que hay mayor dinamismo cuando se desarrollan patrones productivos especializados que responden con innovación ante el surgimiento de nuevos sectores; sin embargo, esto puede verse bloqueado por una pobre difusión de las innovaciones o por la incapacidad de las empresas de aumentar la oferta de empleo a personal especializado.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Introducción

Esta investigación tiene como objetivo principal explorar la relación causal entre los constructos felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral, según un modelo teórico específico. Para validar ese modelo, empíricamente este proyecto busca responder si la autopercepción que tienen los empleados de Hope Channel sobre su grado de felicidad laboral y su percepción de la calidad del clima organizacional en el canal tienen una relación directa con su autopercepción del nivel de productividad laboral.

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

Diseño metodológico

De acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014), en el diseño metodológico de una investigación se encuentran las etapas conceptuales del proyecto, tales como el planteamiento del problema y el esbozo de los soportes teóricos, con la etapa operativa en la que se pone a prueba las hipótesis. Visto así, el diseño metodológico

puede entenderse como una estrategia para dar cumplimiento a los objetivos del estudio o aportar evidencias en torno a los lineamientos de la investigación.

Así, en concordancia con lo anterior, desde el punto de vista del enfoque este estudio se clasifica como empírico cuantitativo ya que basa su análisis en datos recolectados que son cuantificables, y con ellos busca detectar actitudes y tendencias de comportamiento generalizables y susceptibles de tratamiento estadístico. Además, tal como expresa Sánchez Flores (2019), parte de la formulación de una hipótesis sobre la base de conocimientos teóricos y los hechos observables en la realidad para llevarlos a una contrastación empírica a través de instrumentos debidamente acreditados y obtener al final un resultado de dicho análisis.

En relación a su alcance, se trata de una investigación exploratoria pues, de acuerdo al recuento de literatura existente no se encontró un modelo estructural con bondad de ajuste que incluya la felicidad laboral, el clima organizacional y la productividad laboral; además, el objeto de estudio que marca la atención de esta investigación no ha sido tratado previamente a nivel de la Iglesia Adventista del Séptimo Día y su canal de televisión Hope Channel. Por otro lado, es descriptiva pues busca observar las características del problema en cuestión, mostrar las dimensiones de las variables, describirlas y analizar la interrelación que existe entre ellas. En términos de Azuero Azuero (2019), busca realizar inferencias a partir de una muestra, evaluando la relación existente entre un grupo de variables observadas en la población de la cual se tomó dicha muestra.

Igualmente, se considera un proyecto de índole explicativo al estar enfocado en la identificación de las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales que dan como resultado, en este caso, la relación directa e indirecta existente entre las

variables latentes felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral en el canal Hope Channel. Tal como explica Hernández Sampieri et al. (2014), busca hallar por qué puede ser que se relacionen dos o más variables, y qué causa que este fenómeno suceda.

En términos del alcance también es posible mencionar que este proyecto es de tipo correlacional pues usa estadística descriptiva y modelado de ecuaciones estructurales para abordar el grado de asociación que existe entre los tres constructos involucrados, medir cada constructo por separado y, posteriormente, cuantificar y analizar la vinculación entre ellos.

En cuanto al tiempo de captura de los datos y análisis de la población, el presente estudio es de tipo transversal pues la aplicación de la batería de instrumentos fue aplicada una sola vez a lo largo del proyecto. Por último, tomando en cuenta el modo de observación de los datos a obtener, el presente estudio fue de tipo no experimental pues no hubo manipulación de variables o condicionamiento de los entornos de estudio para conseguir resultados particulares.

De acuerdo a ello y considerando todo lo anterior, a modo de resumen puede afirmarse que este estudio es netamente cuantitativo en relación al tipo de datos recolectados; transversal en relación al momento único de aplicación de los instrumentos; exploratorio en la medida en que la interrelación entre felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral en el Canal Hope Channel es un tema no analizado previamente por otros investigadores; descriptivo en relación a la naturaleza numérica de los datos que se obtuvo para lograr la medición de la relación; y correlacional en el sentido del tipo de preguntas de relación entre constructos, desde donde se abordó el tema a analizar.

Población

Dentro de los 63 canales que conforman la red Hope Channel existen diversas maneras de contratación debido a que muchos tiene funciones asignadas para el canal, pero su contratación directa es con divisiones, uniones, asociaciones, iglesias, instituciones educativas, instituciones de salud o incluso con la Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales ADRA. No obstante, aunque no existe una cifra oficial, se estima que el número de empleados de la red Hope Channel en el mundo es aproximadamente 1000.

Por ello, teniendo en cuenta esta razón, más la cantidad de países, canales y centros de producción abarcados por este estudio, se tomó la decisión de que la población estuviera clasificada de acuerdo a las divisiones políticogeográficas que componen la Iglesia, más el centro de producción principal Hope Channel ubicado en la Asociación General.

La Tabla 5 presenta los nombres de las divisiones que hacen parte de este estudio y la numeración que les fue asignada para la recopilación de datos.

Muestra

Se alcanzó una muestra poblacional del 100% de las divisiones en las que existe algún centro de producción Hope Channel, más el centro de producción principal del canal ubicado en la Asociación General. Así, la batería de instrumentos fue aplicada a un total de 155 administradores, directores, productores, postproductores, equipo técnico, asistentes y voluntarios vinculados con Hope Channel alrededor de todo el mundo. De todos ellos, tres formularios de respuestas fueron hallados inválidos, con lo cual quedó un total de 152 formularios contestados para procesar.

Tabla 5*Divisiones politicogeográficas participantes en esta investigación*

División	#	Nombre completo
IAD	1	INTERAMERICAN DIVISION
NAD	2	NORTH AMERICAN DIVISION
GC	3	GENERAL CONFERENCE
EUD	4	EUROPEAN DIVISION
WAD	5	WEST AFRICAN DIVISION
NSD	6	NORTHERN ASIA - PACIFIC DIVISION
MENA	7	MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA DIVISION
SSD	8	SOUTHERN ASIA - PACIFIC DIVISION
SAD	9	SOUTH AMERICAN DIVISION
ECD	10	EAST CENTRAL AFRICA DIVISION
SPD	11	SOUTH PACIFIC DIVISION
ESD	12	EURO - ASIA DIVISION

De acuerdo a Perelló Oliver (2011), la muestra es una fracción representativa del conjunto total de la población, seleccionada para estudiar en ella ciertas características del universo al que hace referencia el objeto de estudio que ocupa la investigación. En este caso, el formulario con la batería de instrumentos fue enviado a los directores de los canales pertenecientes a la red Hope Channel, aprovechando el contacto con el Director de Desarrollo de Hope Channel Inc. en la Asociación General. Se esperó que ellos a su vez lo compartieran con el equipo técnico y administrativo en sus oficinas.

Cada encuestado en este proyecto participó de manera voluntaria y anónima, expresando su percepción respecto a los tres constructos involucrados en este estudio. De esta manera, se espera que las observaciones hechas a partir de la

presente muestra por conveniencia, sean representativas, confiables y extrapolables al conjunto del universo.

Instrumentos de medición

Para Hernández Sampieri et al. (2014), la medición es un proceso que vincula conceptos abstractos con indicadores empíricos. Los registros de un instrumento de medición permiten establecer una correspondencia entre valores visibles del mundo real y aspectos del mundo conceptual, relacionados con las variables que aparecen involucradas en las hipótesis observadas en la investigación. En esta medida, cada instrumento es un recurso valioso para el investigador en su aproximación al objeto de estudio y a la realidad; por ello deben contar con aprobación dentro de la comunidad científica pasando por un proceso de validación conceptual de acuerdo a cada variable involucrada, y siendo revisado minuciosamente en términos de enunciación, redacción, congruencia entre preguntas y escala de evaluación. Además, debe ser piloteado en una muestra de población diferente a la que recibirá el instrumento final para verificar que la adaptación dentro del proyecto y el contexto cultural sea idónea.

Igualmente, Juárez-Hernández y Tobón (2018) se refieren al tema señalando que un instrumento es un grupo de técnicas que permiten la evaluación mediante asignación numérica a las magnitudes de un atributo para cuantificar sus manifestaciones o las consecuencias que surgen como producto del atributo mismo. Además, señalan que los instrumentos trabajan con escalas de medición que agrupan un conjunto de ítems y que con ello permiten identificar niveles de las variables teóricas que no son directamente observables.

A continuación, se describen las variables que hicieron parte de este estudio.

Variables

El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. Adquieren valor para la investigación científica cuando son relacionadas con otras variables, caso en el cual adquieren el nombre de constructos y forman parte de una hipótesis o una teoría (Hernández Sampieri et al., 2014).

Las variables que describen las características de la población llevan el nombre de variables demográficas. Para el caso de la presente investigación, las variables demográficas fueron: (a) la división a la que pertenece el canal o centro de producción Hope Channel donde trabaja el encuestado, (b) el modo de vinculación laboral con el canal, (c) el tiempo que lleva vinculado con las producciones del canal y (d) la edad del encuestado.

Las variables latentes o constructos actúan dentro de los modelos como exógenas o independientes cuando su valor no depende de la evolución del modelo; y endógenas o dependientes cuando su valor está afectado por el valor de otros constructos que también intervienen en el fenómeno estudiado. Además, están compuestas por múltiples indicadores que se agrupan en factores o dimensiones. En el caso de este proyecto de investigación, la hipótesis principal presenta las siguientes variables: (a) felicidad laboral, que es la variable independiente o exógena; (b) productividad laboral, que es variable endógena o dependiente y (c) clima organizacional que es variable endógena/exógena, dependiente/independiente, mediadora entre felicidad laboral y productividad laboral.

A continuación, se describe el proceso de elaboración de los instrumentos.

Elaboración de instrumentos

Los instrumentos de medición resumen los aportes del marco teórico de una investigación al presentar, a modo de indicadores, una selección de declaraciones sobre las variables o conceptos utilizados. (Hernández Sampieri et al., 2014). Por ello, para la realización del instrumento de medición final de este proyecto se procedió a hacer una revisión de la literatura existente en relación a instrumentos para registrar las variables felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral. Se analizó la pertinencia de cada uno de ellos y se eligió cuáles harían parte de esta investigación, de acuerdo a su validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad.

Para facilitar la comprensión de este aspecto dentro de esta investigación, a continuación se presenta la información detallada sobre los instrumentos usados en este estudio.

Felicidad laboral

Se adoptó el instrumento de medición de la felicidad laboral PERMA Profiler elaborado por Seligman (2018), el cual consta de 23 indicadores agrupados en las siguientes dimensiones: (a) emociones positivas, (b) involucramiento, (c) relaciones, (d) significado, (e) logros, (f) bienestar general, (g) emociones negativas, (h) salud, y por último, (i) soledad (ver Apéndice A).

Clima organizacional

Se adoptó el instrumento de Koys & DeCotiis (1991), el cual consta de 23 indicadores agrupados en las siguientes ocho dimensiones, presentadas así: (a) autonomía, (b) cohesión, (c) confianza, (d) presión, (e) apoyo, (f) reconocimiento, (g) equidad, (h) innovación (ver Apéndice B).

Productividad

Considerando que dentro de la cosmovisión adventista la productividad se valora principalmente por el aporte al trabajo evangelístico, el reconocimiento de que las habilidades dadas por Dios son una oportunidad de servicio al prójimo y el aprovechamiento de los talentos de cada empleado y de cada centro de producción, se desarrolló y validó el instrumento que aparece en el Apéndice C para medir esta variable en el marco de la presente investigación, buscando que su medición estuviera dentro del trasfondo filosófico de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Los pasos realizados fueron los siguientes:

1. Se elaboró una definición conceptual acorde con la literatura y con el punto de vista bíblico, para crear un mecanismo de autoevaluación que le permitiera al encuestado hacer un análisis sobre la mayordomía que realiza a partir de los talentos que Dios le ha dado, y los recursos que la Iglesia le ha brindado para el desarrollo de su área de trabajo.

2. Se dimensionó la variable y se determinaron los indicadores para cada dimensión, quedando al final con 14 indicadores distribuidos en las siguientes dimensiones: (a) resultados finales entregados, (b) gestión realizada, y (c) motivación.

3. Se construyó la pregunta guiadora para el instrumento y se propuso la escala tipo Likert para medir las declaraciones planteadas, a partir de los siguientes niveles: 1, *en desacuerdo*; 2, *casi en desacuerdo*; 3, *en duda*; 4, *casi de acuerdo* y 5, *de acuerdo*.

4. Luego de corroborar con expertos en redacción y ortografía que la escritura de los indicadores y la pregunta guiadora estuviera correcta, se procedió a evaluar la claridad y la pertinencia del instrumento con cuatro expertos, utilizando una escala tipo

Likert de cinco niveles para analizar la claridad, donde corresponde a 1, *totalmente confuso*; 2, *algo confuso*; 3, *regular*; 4, *algo claro* y 5, *totalmente claro*. Además, hay una escala tipo Likert de cinco niveles para analizar la pertinencia donde es 1, *totalmente impertinente*; 2, *algo impertinente*; 3, *regular*; 4, *algo impertinente* y 5: *totalmente pertinente*. El Apéndice D presenta el instrumento usado para dicho procedimiento.

5. Se promediaron las evaluaciones hechas por los expertos, se hizo ajustes de acuerdo a sus recomendaciones y, atendiendo sus comentarios, se afinó la redacción de algunos indicadores con el fin de dar mayor facilidad de lectura a cada parte del instrumento por parte de públicos diversos.

6. Se aplicó una prueba piloto teniendo como grupo de análisis a los empleados de la Universidad de Montemorelos ($n = 80$), teniendo el 100% de casos válidos.

7. Con los resultados conseguidos en la prueba piloto se realizó un análisis factorial de tipo exploratorio que incluyó las tres dimensiones mencionadas. Las 14 variables fueron sometidas a una prueba de fiabilidad a través del alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de .869. En la medición de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) el resultado fue .801. La prueba de esfericidad de Bartlett que contrasta si la matriz de correlaciones es una matriz de identidad indicó que el modelo factorial es adecuado al dar como resultado una chi-cuadrada aproximada de 507.875, *gl* igual a 91 y Sig. igual a .000. En relación a las comunalidades, se tuvo un mínimo de .455 y un máximo de .712. Con esto se halló que las variables son independientes y que por lo tanto cada una aporta de una manera diferente a la comprensión del constructo. El Apéndice E presenta el análisis factorial realizado.

Instrumento final

Una vez establecido el instrumento de medición para cada variable latente, se tomaron las decisiones en torno a la construcción del instrumento definitivo. Se definió que la medición sería dada a través de una escala de Likert del uno al cinco y se construyó la pregunta guiadora para el instrumento general, así como los modos de respuesta que se agruparían de acuerdo a las necesidades surgidas de los tipos de preguntas presentes en el instrumento.

Al tener desarrollado el formato con la guía, los enunciados y los reactivos, se hizo una prueba piloto teniendo un $n=41$. Luego, en el análisis en IBM SPSS Statistics 25 de las respuestas obtenidas, se trabajó en la elaboración de la versión final del instrumento. Posteriormente, se diseñó la batería de instrumentos mediante Google Form para facilitar su distribución y se obtuvo la autorización y apoyo para aplicar el instrumento en los canales de la red Hope Channel. Finalmente, se estableció una fecha límite para la recepción de las respuestas. El instrumento final para la medición de los constructos puede ser visto en el Apéndice F.

Validez de instrumentos

En esta sección se presenta la validez de contenido y de constructo de las variables latentes que hacen parte en esta investigación, teniendo en cuenta que para Hernández Sampieri et al. (2014) la validez es el grado de medición que un instrumento hace en torno una variable que se requiere evaluar.

Validez de contenido

La validez de contenido describe hasta qué punto los ítems de un instrumento son representativos del dominio que se quiere medir y si la escala elegida es válida

para el concepto analizado. En términos de Juárez-Hernández y Tobón (2018), articula elementos asociados a la selección de expertos calificados en el área de interés de la investigación, su connotación sobre el tema y el tipo de evaluación que ellos dan al instrumento.

El proceso de validación de contenido de los instrumentos fue el siguiente: Se presentó al asesor principal la información recolectada sobre instrumentos para la medición de las variables latentes felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral. Se analizaron las dimensiones y los reactivos de cada uno. Se determinó cuáles serían pertinentes dentro la presente investigación y en qué modo debían ser presentados, teniendo en cuenta el marco teórico consultado y la escala de Likert seleccionada.

Por último, se realizaron consultas y revisiones por parte de los demás asesores de esta investigación. Se redactó una propuesta a partir de lo hallado en la literatura existente y las sugerencias de los asesores. Se evaluó la claridad y pertinencia de la propuesta final con los expertos en cada área.

Validez de constructo

Para la validez del constructo productividad laboral se utilizaron las pruebas estadísticas que se detallan a continuación:

Matriz de correlaciones: esta prueba confirmó que los grupos de variables tienen una fuerte correlación entre sí (Ver Tabla 6).

Tabla 6Resultados de la prueba de *vorrelaciones para el constructo productividad*

Correlación Parte 1										
RF1	RF2	RF3	RF4	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6	M1
RF1	1.000	0.562	0.446	0.348	0.578	0.391	0.102	0.302	0.072	0.463
RF2	0.562	1.000	0.431	0.396	0.561	0.563	0.267	0.419	0.056	0.472
RF3	0.446	0.431	1.000	0.657	0.518	0.452	0.379	0.471	0.419	0.515
RF4	0.348	0.396	0.657	1.000	0.551	0.257	0.270	0.402	0.253	0.401
GR1	0.578	0.561	0.518	0.551	1.000	0.502	0.247	0.500	0.132	0.498
GR2	0.391	0.563	0.452	0.257	0.502	1.000	0.500	0.535	0.095	0.493
GR3	0.102	0.267	0.379	0.270	0.247	0.500	1.000	0.672	0.363	0.433
GR4	0.302	0.419	0.471	0.402	0.500	0.535	0.672	1.000	0.237	0.553
GR5	0.072	0.056	0.419	0.253	0.132	0.095	0.363	0.237	1.000	0.334
GR6	0.463	0.472	0.515	0.401	0.498	0.493	0.433	0.553	0.334	1.000
M1	0.129	0.132	0.221	0.076	0.201	0.308	0.501	0.474	0.294	0.402
M2	0.052	0.166	0.241	0.188	0.219	0.121	0.263	0.244	0.417	0.183
M3	0.127	0.201	0.051	0.110	0.227	0.251	0.383	0.261	0.199	0.182
M4	0.211	0.169	0.128	0.054	0.329	0.277	0.191	0.096	0.258	0.307

Correlación Parte 2			
	M2	M3	M4
RF1	0.052	0.127	0.211
RF2	0.166	0.201	0.169
RF3	0.241	0.051	0.128
RF4	0.188	0.110	0.054
GR1	0.219	0.227	0.329
GR2	0.121	0.251	0.277
GR3	0.263	0.383	0.191
GR4	0.244	0.261	0.096
GR5	0.417	0.199	0.258
GR6	0.183	0.182	0.307
M1	0.510	0.353	0.326
M2	1.000	0.560	0.453
M3	0.560	1.000	0.424
M4	0.453	0.424	1.000

Comunalidades: en relación a las comunalidades, se tuvo un mínimo de .455 y un máximo de .712. De acuerdo a esta técnica de análisis para la reducción de datos, se encontró que las variables son independientes y que, por lo tanto, cada una aporta de una manera diferente a la comprensión del constructo (ver Tabla 7).

Tabla 7

Resultado de la prueba de comunalidades para el constructo productividad

Variable	Inicial	Extracción
RF1	1.000	0.665
RF2	1.000	0.652
RF3	1.000	0.667
RF4	1.000	0.514
GR1	1.000	0.712
GR2	1.000	0.522
GR3	1.000	0.677
GR4	1.000	0.674
GR5	1.000	0.455
GR6	1.000	0.585
M1	1.000	0.586
M2	1.000	0.658
M3	1.000	0.626
M4	1.000	0.657

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Adecuación muestral y esfericidad de Barlett: en la medición de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) el resultado fue de .801. Además, en la prueba de esfericidad de Barlett que contrasta si la matriz de correlaciones es una matriz de

identidad, indicó que el modelo factorial es adecuado al dar como resultado una chi-cuadrada aproximada de 507.875, *gl* igual a 91 y Sig. igual a .000.

Al final se realizó el análisis de la matriz de los cuatro componentes extraídos gracias al método de rotación Varimax con normalización Kaiser y se encontró la manera idónea de agrupar las variables (ver Tabla 8).

Tabla 8

Resultado de Rotación Varimax para el constructo productividad

Componente	1	2	3	4
RF1	0.808			
RF2	0.786			
GR1	0.786			
GR2	0.600	0.567		
GR6	0.520	0.453		0.304
GR3		0.852		
GR4	0.354	0.779		
M1		0.628	0.480	
M2			0.788	0.328
M4			0.779	
M3			0.743	
GR5			0.331	0.744
RF3	0.494			0.691
RF4	0.492			0.666

En conclusión, se confirmó que el instrumento para medir la productividad laboral presenta los parámetros requeridos para considerar que presenta una validez de constructo favorable.

Confiabilidad de instrumentos

De acuerdo a Quero Virla (2010) la confiabilidad de un instrumento se refiere al nivel de error que existe en un instrumento de medición a partir del análisis de su consistencia y estabilidad. Puede definirse entonces la confiabilidad como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento, la cual puede determinarse mediante técnicas estadísticas tales como el coeficiente del alfa de Cronbach.

A continuación se presentan los resultados del sometimiento de los instrumentos que hacen parte de esta investigación a esta técnica de comprobación de la confiabilidad. Para ello, el procesamiento de casos tuvo un total de 152 casos válidos y los resultados fueron los que aparecen conciliados en la Tabla 9.

Tabla 9

Confiabilidad de constructos

Variable latente	Alfa de Cronbach	# de elementos
Felicidad laboral	.861	12
Dimensión 1	.783	6
Dimensión 2	.861	3
Dimensión 3	.642	3
Clima organizacional	.852	7
Dimensión 1	.678	4
Dimensión 2	.892	3
Productividad laboral	.904	12
Dimensión 1	.848	3
Dimensión 2	.789	3
Dimensión 3	.690	3
Dimensión 4	.824	3

Operacionalización de las variables

Las variables de esta investigación fueron las siguientes: modo de contratación, edad, tiempo de vinculación laboral, felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral. En la Tabla 10 se presenta, como ejemplo, la operacionalización de la variable modo de contratación y en el Apéndice G se presenta la operacionalización de cada una de las variables de esta investigación.

Tabla 10

Operacionalización de la variable modo de contratación

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Modo de contratación	Es el tipo de contrato a través del cual una persona se compromete a prestar sus servicios a la Iglesia Adventista del Séptimo Día como organización.	La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem: Modo de contratación - Obrero de la Iglesia - Empleado con contrato a término fijo - Voluntario	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: 1. Obrero de la Iglesia 2. Empleado con contrato a término fijo 3. Voluntario La escala de medición es nominal.

Hipótesis nulas

Según Hernández Sampieri et al. (2014), la hipótesis nula es la proposición que rechaza la relación entre las variables de la investigación. A continuación se exponen la hipótesis nula principal, la hipótesis nula alterna primaria, la hipótesis nula alterna secundaria, las hipótesis nulas complementarias y la operacionalización de las hipótesis nulas.

Hipótesis nula principal

H₀₁: El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis nula alterna primaria

H₀₂: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis nula alterna secundaria

H₀₃: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis nulas complementarias

H₀₄: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.

H₀₅: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.

H₀₆: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su nivel de productividad laboral alcanzada en los centros de producción del canal Hope Channel.

Operacionalización de hipótesis nulas

La Tabla 11 presenta un ejemplo de la operacionalización de la hipótesis nula principal. Clasifica las variables latentes y muestra su nivel de medición, las pruebas estadísticas y el criterio para rechazarlas.

Tabla 11

Operacionalización de hipótesis nula principal

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀₁ : El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.	Exógena:		
	A. Felicidad laboral	Métrico	Para validar el modelo de esta hipótesis nula se usó la técnica multivariante: modelo de ecuaciones estructurales.
	Endógena:		
	B. Productividad laboral	Métrico	El criterio de rechazo fue de seis de los siguientes índices:
	Exógena-endógena	Métrico	1. $p \text{ de } X^2 \geq .05$
	C. Clima organizacional		2. $X^2/df \leq 3$
			3. $RMSEA \leq .05$
			4. $GFI \geq .90$
			5. $AGFI \geq .90$
			6. $RMR \leq .08$
			7. $TLI \geq .95$
			8. $NFI \geq .95$
			9. $RFI \geq .95$
			10. $IFI \geq .95$
			11. $CFI \geq .95$

El Apéndice H presenta la operacionalización de todas las hipótesis nulas de esta investigación.

Modelo de ecuaciones estructurales

Escobedo Portillo et al. (2016) establecen que los modelos de ecuaciones estructurales señalan la relación de dependencia entre las variables a través de la integración de una serie de ecuaciones lineales, estableciendo cuáles de ellas son dependientes y cuáles son independientes. No obstante, dentro de un mismo modelo, las variables pueden ser independientes en una relación y dependientes en otras.

La técnica SEM toma medidas observadas (variables manifestadas) para inferir conceptos en variables latentes (no observadas). Permite conocer el grado en que una variable predice a otra y modela las relaciones entre variables exógenas predictoras y variables endógenas no predictoras. Confronta la hipótesis con los datos empíricos y da la ventaja de poder analizar las relaciones por subconjuntos de variables y la interrelación entre variables de diferentes grupos.

El trabajo con esta técnica de modelos consta de las seis fases que se enlistan a continuación: (a) especificación, (b) identificación, (c) estimación de parámetros, (d) evaluación del ajuste, (e) reespecificación del modelo y (f) interpretación de los resultados que lo conforman.

Para la evaluación de la bondad de ajuste se emplean indicadores tales como el error cuadrático medio de aproximación RMSEA que representa el ajuste anticipado con el valor total de la población. Si RMSEA es menor o igual a 0,05 indica un error de aproximación del modelo con la realidad.

Índices de bondad de ajuste

Los índices de bondad de ajuste se clasifican en tres categorías: (a) medidas de ajuste absoluto, (b) medidas de ajuste incremental y (c) medidas de ajuste de parsimonia. A continuación se presenta cómo Escobedo Portillo et al. (2016) exponen estas medidas de bondad de ajuste.

Medidas de ajuste absoluto: el índice de bondad de ajuste absoluto determina el grado en que la matriz de correlaciones es predicha por el modelo general. La chi-cuadrada es la medida estadística para el radio de verosimilitud; el modelo tiene un ajuste aceptable si los valores de chi-cuadrada/gl son de dos a tres y con límites de hasta 518. Cuando la muestra es pequeña se utiliza el parámetro de no centralidad NCP como medida de alternativa de chi-cuadrada; en ese caso, los valores menores a 2 son aceptables. El índice de bondad de ajuste que evalúa si el modelo debe ser ajustado es el GFI; para este índice el acercamiento a cero indica mal ajuste. El índice de error de cuadrático medio RMR mide las varianzas y covarianzas de la muestra y si éstas difieren de las estimaciones obtenidas; si este indicador se acerca a cero, puede considerarse un ajuste casi perfecto. El índice de bondad de ajuste que representa la correlación entre las variables es el índice del modelo de validación cruzada esperada ECVI; en este indicador, entre más se acerque a 1 mayor es la correlación.

Medidas de ajuste incremental del modelo: estas medidas hacen una comparación entre el modelo propuesto y algún modelo nulo ya existente. Entre los índices para evaluar esta comparación está el índice ajustado de bondad de ajuste AGFI, el cual es una extensión del GFI que ajusta los grados de libertad entre los modelos comparados; los valores cercanos a 0,90 o superiores son los que muestran

un mejor ajuste del modelo. El índice Tucker Lewis o no normalizado de ajuste NNFI considera los grados de libertad del modelo propuesto, cuando la relación con el tamaño muestral es débil; en este indicador el rango va entre 0 y 1, y lo más recomendable es obtener valores superiores o iguales a 0,947. El índice normado de ajuste NFI hace una comparación entre el modelo propuesto y el modelo nulo y se considera que más de 0,9046 es un valor aceptable.

Medidas de ajuste de parsimonia: estas medidas relacionan la calidad de ajuste del modelo con el número de coeficientes estimados necesarios para conseguir el nivel de ajuste. Los valores oscilan entre 0 y 1, y de acuerdo a ello se consideran como bajos, adecuados o elevados. El índice de ajuste normado de parsimonia PNFI relaciona los constructos con la teoría; entre más cerca esté de 1 mayor es su relación.

La medida comparativa entre modelos con diferente número de constructos es el criterio de información de Akaike AIC; en este indicador entre más cercano a 0, mejor es el ajuste y mayor es la parsimonia. El índice de bondad de ajuste de parsimonia PGFI es una modificación del GFI y considera los grados de libertad disponibles para probar el modelo; para que este indicador sea aceptable el rango que se obtenga como resultado debe estar entre 0,5 y 0,7.

Criterios SEM utilizados

Para evaluar la bondad de ajuste de los modelos principal y alternos de esta investigación, se utilizaron los siguientes criterios:

1. Ratio de verosimilitud de chi-cuadrada (χ^2), en un nivel de significación con p igual o mayor a .05.

2. Chi-cuadrada normada (χ^2/gf) menor o igual a 3.
3. Raíz del residuo cuadrático promedio RMSEA igual o menor que .05
4. Índice de bondad de ajuste estadístico GFI igual o mayor que .90.
5. Bondad de ajuste estadística ajustada AGFI mayor o igual que .90
6. Raíz cuadrada media residual RMR menor o igual a .08
7. Índice de ajuste no normado TLI igual o mayor que .95.
8. Índice normado de ajuste NFI igual o mayor que .95.
9. Índice de ajuste relativo RFI mayor o igual que .95.
10. Índice de ajuste incremental IFI mayor o igual que .95.
11. Índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) igual o mayor que .95.

Se rechazaron aquellas hipótesis nulas con valores de significación en el que p fue menor o igual que .05. Además, los criterios de rechazo de las hipótesis nulas fueron de, al menos, siete de los once índices.

Técnica de parcelas

Para analizar la muestra obtenida para este proyecto en la que n es igual a 152, se utilizó la técnica de análisis por parcelas para el modelado de ecuaciones estructurales. De acuerdo a Rocha y Chelladurai (2012), esta técnica consiste en agrupar variables para observarlas en lugar de observar variables individuales del constructo latente. Se utiliza para resolver problemas aplicando modelos de ecuaciones estructurales e implica sumar o promediar puntajes de dos o más variables observadas y, posteriormente, usar esas puntuaciones de parcela en lugar de las puntuaciones de las variables observadas al momento de realizar la estimación del modelo de ecuación estructural

Una de las ventajas de esta técnica es que mejora la comunalidad de la escala, reduce el error aleatorio, aumenta la eficiencia del modelo en varios grados y es recomendada cuando la muestra poblacional es pequeña, cuando los errores de las variables observadas tienen correlación y cuando el supuesto de normalidad no se logra cumplir.

El Apéndice I muestra la conformación de cada parcela en este estudio.

Preguntas complementarias

De la descripción de las hipótesis y las técnicas estadísticas requeridas para la comprobación, surgen preguntas complementarias que determinan el resultado del modelo. Ellas son:

1. ¿Cuál es el grado de autopercepción de la felicidad laboral que manifiestan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?
2. ¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional que perciben los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?
3. ¿Cuál es nivel de productividad que alcanzan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?
4. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?
5. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en el clima organizacional percibido por los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?
6. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la felicidad de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

7. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

8. ¿En qué grado incide la productividad laboral en el clima organizacional percibido por los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

9. ¿En qué grado incide la productividad laboral en la felicidad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

Recolección de datos

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

Se estableció contacto con el Director del Departamento de Comunicación en la División Interamericana y con el Director de Desarrollo de Hope Channel Inc. en la Conferencia General para pedir la autorización para aplicar el instrumento y solicitar apoyo en la distribución del mismo.

Se realizó una carta de presentación del proyecto para, a través de ella, hacer llegar la liga del sitio web donde está el instrumento, a todos los directores de comunicación de las divisiones que conforman la Asociación General a los directores de canal y a los coordinadores de centros de producción Hope Channel alrededor del mundo.

Para conseguir la honestidad en las personas que contestaron el instrumento no se solicitó información que ponga en peligro el anonimato de sus respuestas.

Como estrategia ante la diversidad de idiomas que conforman la red de canales Hope Channel, se seleccionó el inglés como idioma adecuado para la distribución del instrumento. El Apéndice J presenta el instrumento y la carta introducción.

Se consideraron las respuestas que llegaron entre el junio de 16 y el 16 de julio de 2020. Gracias a que en el formulario electrónico la opción de envío solo aparece cuando la totalidad de las preguntas han sido contestadas y gracias a que el sistema no permite poner una evaluación que esté por fuera de la escala dada, ningún formulario recibido estuvo incompleto o invalidado.

Análisis de datos

La base de datos contenedora de las respuestas recogidas fue pasada a IBM SPSS Statistics 25.0 y se realizaron las pruebas estadísticas tanto en IBM SPSS Statistics 25.0, como en IBM Amos 23. Se sacó el promedio de cada reactivo y cada variable latente para hacer los procesos indicados en la operacionalización de las hipótesis. Después, mediante estadística descriptiva, se detectaron los datos atípicos y ausentes para limpiar la base de datos y tener la información demográfica definitiva; se sacaron las medidas de tendencia central, variabilidad y normalidad. Se analizó el comportamiento de las variables principales dando respuesta a las preguntas complementarias, y se pusieron a prueba todas las hipótesis involucradas en esta investigación para hallar la bondad de ajuste de los modelos planteados. Para las hipótesis nulas complementarias, se usó la técnica de comparación de media t de student para muestras independientes, con el fin de comprobarlas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito explorar la relación de causalidad entre las variables latentes felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral. De modo más específico se quiso saber si el modelo teórico que plantea que la autopercepción de la felicidad laboral es un predictor significativo de la productividad laboral, teniendo como variable moderadora el nivel de calidad del clima organizacional percibido por los trabajadores, tiene bondad de ajuste con los datos empíricos recolectados en la red de canales Hope Channel.

El diseño de este estudio se clasifica como empírico cuantitativo, transversal, exploratorio, descriptivo y correlacional-causal. La variable exógena utilizada en el modelo principal de esta investigación fue autopercepción de la felicidad laboral; la variable endógena fue productividad laboral y la variable endógena-exógena fue nivel de calidad en el clima organizacional percibido. Las variables demográficas fueron: división político-geográfica a la que pertenece el canal o centro de producción Hope Channel donde trabaja el encuestado, modo de vinculación laboral con el canal, tiempo que lleva vinculado con las producciones del canal y edad del encuestado.

El contenido de este capítulo aparece estructurado de la siguiente manera: (a) población y muestra, (b) descripción demográfica, (c) comportamiento de los

constructos, (d) análisis factorial confirmatorio, (e) tratamiento de los datos, (f) supuestos estadísticos, (g) estadísticos preliminares, (h) descripción de las variables latentes, (i) pruebas de hipótesis, (j) respuestas a preguntas complementarias y (k) resumen del capítulo.

Población y muestra

La población del estudio abarca los aproximadamente 1000 empleados Hope Channel que hay en las 11 divisiones político-geográficas de la Asociación General y el centro de producción principal Hope Channel ubicado en Maryland, Estados Unidos.

En total participaron 155 individuos que representan administradores, directores, productores, postproductores, equipo técnico, asistentes y voluntarios vinculados con Hope Channel alrededor de todo el mundo. En esta medida, se alcanzó una muestra poblacional del 100% de las 11 divisiones y el centro de producción principal Hope Channel.

Descripción demográfica

A continuación se describen los resultados de las variables división político-geográfica a la que pertenece el canal o centro de producción Hope Channel donde trabaja el encuestado, el modo de vinculación laboral con el canal, el tiempo que lleva vinculado con las producciones del canal y la edad del encuestado.

División político-geográfica

La presente investigación cuenta con respuestas provenientes de las 11 divisiones político-geográficas donde opera canal Hope Channel y del centro de producción principal Hope Channel en Maryland. La Tabla 12 presenta los resultados.

Tabla 12*Descripción de la muestra en términos de formularios respondidos por cada división*

División	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
IAD	95	62.5	62.5
NAD	9	5.9	68.4
GC	8	5.3	73.7
EUD	10	6.6	80.3
WAD	3	2.0	82.2
NSD	2	1.3	83.6
MENA	3	2.0	85.5
SSD	11	7.2	92.8
SAD	4	2.6	95.4
ECD	4	2.6	98.0
SPD	1	.7	98.7
ESD	2	1.3	100.0
Total	152	100.0	

De la lectura de esta variable se destacan detalles como, por ejemplo, que la División Interamericana (IAD) que cuenta con un canal en español, un canal en inglés y un canal en francés aportó en conjunto el 62.5% de los voluntarios que diligenciaron el instrumento; mientras que el otro 37.5% corresponden al resto de las divisiones del mundo. Otro dato importante es que divisiones como la División parte norte de Asia (NSD), la División Euroasiática (ESD) y la División parte sur de Asia (SPD) donde el esparcimiento del evangelio tiene más restricciones, aportaron los porcentajes más mínimos, llegando entre las tres a solo el 3.3% de los encuestados. Por otro lado, la

División Intereuropea (EUD), la División Norteamericana (NAD) y la Conferencia General (GC) estuvieron muy cerca en el número de participantes, al tener 10, 9 y 8 respectivamente, sumando entre las tres el 27% de los encuestados.

Tiempo de vinculación

En relación al tiempo que cada encuestado lleva desarrollando alguna función dentro de un canal de la red Hope Channel, se consideraron las siguientes clasificaciones: (a) un año o menos de trabajo, (b) entre 2 y 5 años, (c) entre 6 y 10 años, (d) entre 11 y 15 años y (e) 16 años o más, para tiempo de vinculación. La Tabla 13 describe la muestra de acuerdo a este parámetro.

Tabla 13

Descripción de la muestra en términos de años de vinculación laboral

Años de vinculación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 - 1	33	21.7	21.7
2 - 5	38	25.0	46.7
6 - 10	33	21.7	68.4
11 - 15	16	10.5	78.9
16 +	32	21.1	100.0
Total	152	100.0	

Se observa en los resultados que una cuarta parte de los participantes tienen entre 2 y 5 años de vinculación a Hope Channel ($n=38$), para los rangos entre 0 a 1 año y 6 a 10 años el porcentaje fue el mismo, teniendo un 21.7% cada uno ($n=33$).

El rango de más de 16 años de vinculación tuvo el 21.1% ($n=32$) y el rango con menor porcentaje fue el de 11 a 15 años de vinculación laboral, teniendo 10.5% ($n=16$).

Modo de vinculación

En relación al modo de vinculación laboral que cada encuestado tiene con alguno de los canales de la red Hope Channel, se consideraron las siguientes clasificaciones: (a) ser obrero de la Iglesia con contrato a término indefinido, con asignación de funciones total o parcial para el trabajo con Hope Channel; (b) ser empleado del canal o de alguna entidad de la Iglesia, con contrato a término fijo y con asignación de funciones total o parcial al trabajo con Hope Channel; y (c) ser voluntario.

Se encontró que la mayoría de los participantes son obreros, representando un 43.4% de la muestra consultada ($n=66$). Los empleados por contrato representaron el 36.2% ($n=55$) y los voluntarios representaron el 20.4% restante ($n=31$). La Tabla 14 describe la muestra de acuerdo a este parámetro.

Tabla 14

Descripción de la muestra en términos de modalidad de vinculación laboral

Modo de vinculación laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Obrero	66	43.4	43.4
Empleado por contrato	55	36.2	79.6
Voluntario	31	20.4	100.0
Total	152	100.0	

Edad

En relación a la edad fueron considerados dentro de la muestra los siguientes segmentos: (a) 24 o menos años, (b) entre 25 y 34 años, (c) entre 35 y 44 años, (d) entre 45 y 54 años y (e) 55 años o más.

Se encontró que la mayoría de los participantes están entre los 25 y 34 años de edad, representando un 31.6.4% de la muestra consultada ($n=48$). Los empleados que están entre 35 y 44 años de edad representaron el 24.3% ($n=37$), los empleados que tienen 24 años o menos representaron el 20.4% ($n=31$), los empleados que están entre 45 y 54 años de edad representaron el 15.8% ($n=24$) y los empleados que tienen 55 años de edad o más representaron el 7.9% restante ($n=12$). Con estos datos resulta interesante ver que el 52% de los voluntarios que participaron diligenciando el instrumento de medición de la presente investigación están por debajo de los 35 años.

La Tabla 15 describe la muestra en términos de edad de los participantes en el estudio.

Tabla 15

Descripción de la muestra en términos de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 - 24	31	20.4	20.4
25 - 34	48	31.6	52.0
35 - 44	37	24.3	76.3
45 - 54	24	15.8	92.1
55 +	12	7.9	100.0
Total	152	100.0	

Análisis factorial confirmatorio

Para evaluar la validez de constructo de las variables latentes, se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales, utilizando el software IBM Amos 23. El Apéndice K presenta la codificación de las variables que se emplearon en la base de datos de AMOS, la cual se construyó en el software estadístico IBM SPSS Statistics 25.

Para validar los modelos de medida de cada constructo, a partir de la prueba piloto del instrumento, el primer paso fue considerar como variable observada a los reactivos utilizados que conforman los constructos en el instrumento. Luego fueron verificadas las dimensiones de cada constructo. A partir de los reactivos agrupados en dimensiones, se construyó el diagrama para el modelo de medida para las dimensiones que componen cada constructo. En dicho modelo, se establecen las relaciones entre las variables observadas (reactivos) y la variable latente (dimensión) para determinar las ecuaciones representativas del modelo de medida base. Luego de tener el modelo de medida base de cada constructo, se diagramó el modelo de medida de primer orden, el cual determina la interrelación entre variables latentes, y reduce la cantidad de variables observadas.

Posteriormente, se seleccionó en AMOS la opción de máxima verosimilitud y la opción de ajuste del modelo saturado e independiente. Se evaluó el modelo de medida para tener seguridad de que se tratara de un modelo sobre identificado y para conocer los índices de bondad de ajuste. El Apéndice L contiene la información relacionada con la evaluación de los modelos de medida de cada constructo.

A continuación se presenta información específica de los resultados de cada uno de los modelos de medida evaluados.

Felicidad laboral

El constructo felicidad laboral estuvo conformado, originalmente, por 23 declaraciones agrupadas en las siguientes dimensiones: (a) emociones positivas, (b) involucramiento, (c) relaciones, (d) significado, (e) logros, (f) bienestar, (g) emociones negativas, (h) salud y por último, (i) soledad (ver Apéndice A).

Para conocer su bondad de ajuste con el modelo teórico empírico, se realizó un análisis factorial el cual arrojó que lo pertinente sería tener las tres siguientes dimensiones: (a) comportamiento/actitud, (b) salud y (c) congruencia. A continuación se presentan los modelos de medida de base para cada dimensión.

Modelo de medida base, comportamiento/actitud

El modelo de medida ajustado para la dimensión comportamiento/actitud DM1 del constructo felicidad laboral quedó inicialmente conformado por ocho indicadores, como se expresa en la Figura 20.

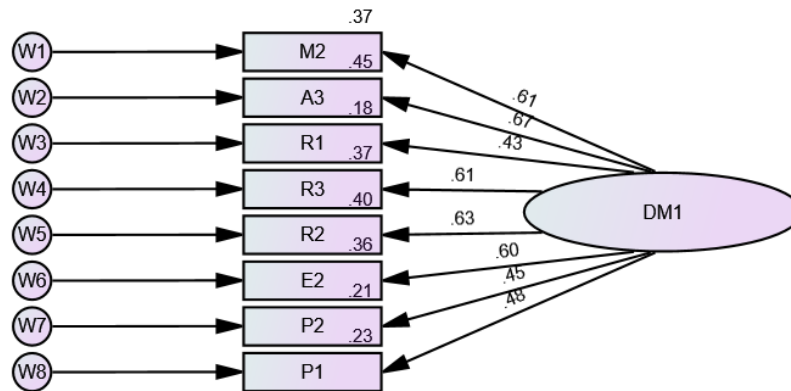
Los índices de bondad de ajuste son los siguientes: (a) $\chi^2=17.662$ con $p=.610$, (b) $\chi^2/df=.883$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.906, (e) RFI=.692, (f) AGFI=.831, (g) RMR=.032, (h) NFI=.780, (i) CFI=1.000, (j) TLI=1.063, y (k) IFI=1.039. Esto quiere decir que de los once criterios ocho fueron hallados aceptables, con lo cual se infiere que el modelo de esta dimensión tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Las declaraciones incluídas son: “M2: En general, ¿hasta qué punto sientes que lo que haces en tu vida vale la pena?”; “A3: ¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades?”; “R1: ¿Hasta qué punto recibes apoyo de otros cuando lo necesitas?”; “R3: En tu lugar de trabajo ¿qué tan satisfecho estás con el aspecto informal de tus relaciones personales?”; “R2: ¿Hasta qué punto te sientes apreciado?”;

“E2: En general, ¿hasta qué punto te sientes interesado en las cosas que haces?”;

“P2: En general, ¿qué tan a menudo sientes positivismo en tu estado de ánimo?” y

“P1: En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre?”



$\chi^2=17.662$ $p=.610$ $\chi^2/df=.883$ $RMSEA=.000$
 $GFI=.906$ $RFI=.692$ $AGFI=.831$ $RMR=.032$
 $NFI=.780$ $CFI=1.000$ $TLI=1.063$ $IFI=1.039$

Figura 20. Modelo de medida de base para la dimensión comportamiento/actitud.

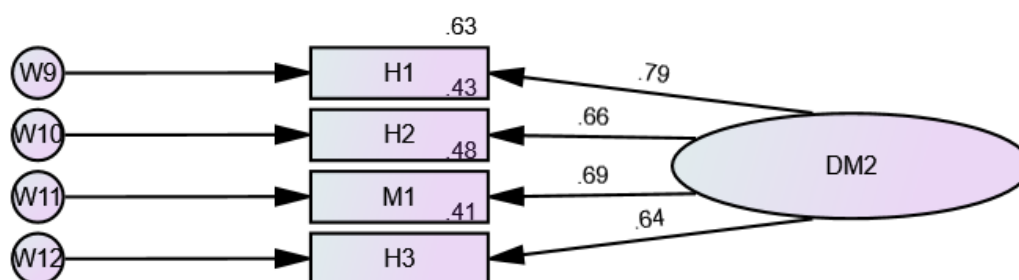
Modelo de medida base, salud

El modelo de medida ajustado para la dimensión salud DM2 del constructo felicidad laboral quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores. Las declaraciones incluídas son: “H1: En general, ¿dirías que tu salud es...?”; “H2: ¿Qué tan satisfecho estás con tu salud física?”; “M1: En general, ¿en qué medida lideras una vida decidida y significativa?” y “H3: Comparado con otros de tu mismo género y edad, ¿cómo es tu salud?”

Tal como muestra la Figura 21, el modelo medida base para esta dimensión presentó índices de bondad de ajuste aceptables. Los resultados para cada parámetro

fueron los siguientes: (a) $\chi^2=.398$ con $p=.820$, (b) $\chi^2/df=.199$, (c) $RMSEA=.000$, (d) $GFI=.991$, (e) $RFI=.973$, (f) $AGFI=.976$, (g) $RMR=.017$, (h) $NFI=.991$, (i) $CFI=1.000$, (j) $TLI=1.123$ y (k) $IFI=1.037$.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, 11 fueron hallados aceptables, con lo cual se infiere que el modelo de esta dimensión tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.



$\chi^2=.398$ $p=.820$ $\chi^2/df=.199$ $RMSEA=.000$
 $GFI=.995$ $RFI=.973$ $AGFI=.976$ $RMR=.017$
 $NFI=.991$ $CFI=1.000$ $TLI=1.123$ $IFI=1.037$

Figura 21. Modelo de medida de base para la dimensión salud.

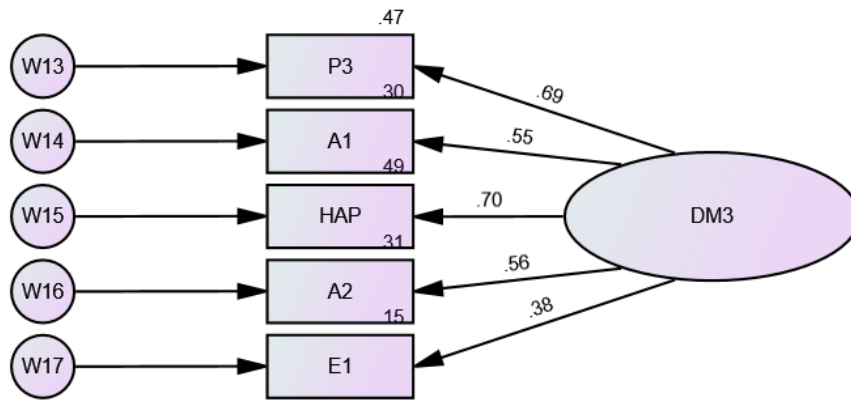
Modelo de medida base, congruencia

El modelo de medida ajustado para la dimensión congruencia DM3 del constructo felicidad laboral quedó inicialmente conformado por cinco indicadores.

Como muestra la Figura 22, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2=3.684$ con $p=.596$, (b) $\chi^2/df=.737$, (c) $RMSEA=.000$, (d) $GFI=.969$, (e) $RFI=.802$, (f) $AGFI=.906$, (g) $RMR=.025$, (h) $NFI=.901$, (i) $CFI=1.000$, (j) $TLI=1.097$ y (k) $IFI=1.041$. Esto quiere decir que de los 11 criterios, nueve fueron hallados aceptables, con lo cual

se infiere que el modelo de esta dimensión tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Las declaraciones incluídas son: “P3: En general, ¿hasta qué punto te sientes satisfecho con lo que haces en tu trabajo?”; “A1: ¿Qué tan frecuentemente sientes que estás progresando hacia el logro tus metas?”; “HAP: Poniendo todas las cosas juntas, ¿qué tan feliz dirías que eres?”; “A2: “Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has puesto para ti mismo?” y “E1: ¿Con qué frecuencia te sientes involucrado en lo que estás haciendo?”



x²=3.684 p=.596 x²/gl=.737 RMSEA=.000
 GFI=.969 RFI=.802 AGFI=.906 RMR=.025
 NFI=.901 CFI=1.000 TLI=1.097 IFI=1.041

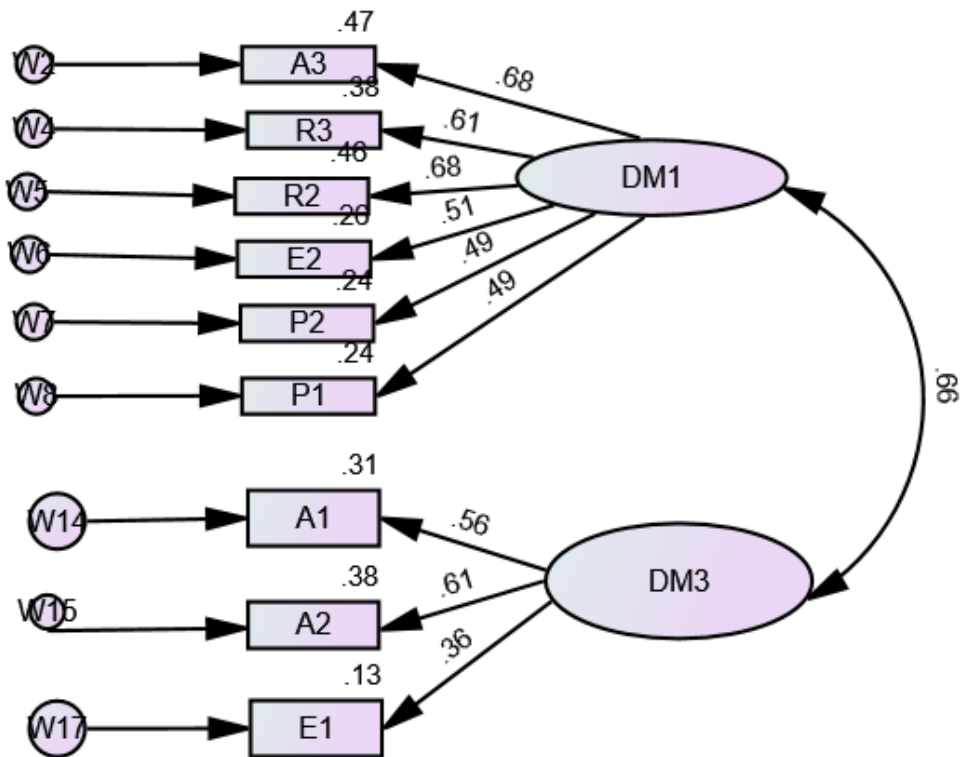
Figura 22. Modelo de medida de base para la dimensión congruencia.

Modelo de medida de primer orden para felicidad laboral

Al estimar el modelo de medida de primer orden para el constructo felicidad laboral, se incluyeron las tres dimensiones. Sin embargo, al cotejarlo con los demás constructos, IBM AMOS 23 sugiere que las declaraciones en felicidad laboral queden

agrupadas en dos dimensiones de la siguiente manera: (a) comportamiento/actitud DM1, con seis declaraciones y (b) congruencia DM3, con tres declaraciones. Se analizó la relación de causalidad entre los indicadores y la variable latente. Se estimaron 45 momentos y 19 parámetros, resultando 26 grados de libertad.

Como muestra la Figura 23, los índices de bondad de ajuste que presenta el modelo son: (a) $\chi^2=19.228$ con $p=.827$, (b) $\chi^2/df=.740$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.913, (e) RFI=.666, (f) AGFI=.849, (g) RMR=.032, (h) NFI=.759, (i) CFI=1.000, (j) TLI=1.214 y (k) IFI=1.126.



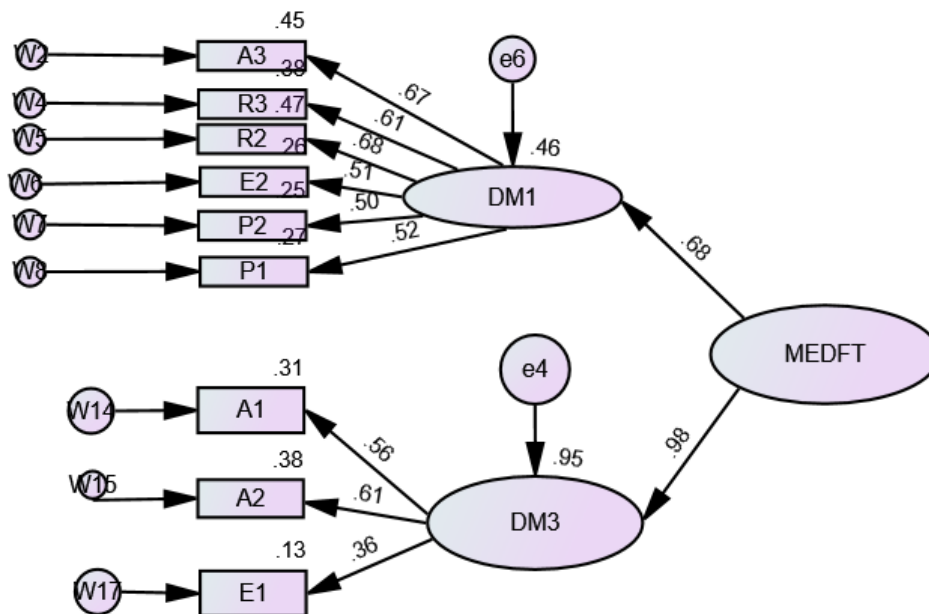
$\chi^2=19.228$ $p=.827$ $\chi^2/df=.740$ RMSEA=.000
 GFI=.913 RFI=.666 AGFI=.849 RMR=.032
 NFI=.759 CFI=1.000 TLI=1.214 IFI=1.126

Figura 23. Modelo de medida de primer orden para felicidad laboral.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, ocho fueron hallados aceptables y por ende se considera que el modelo de medida para el constructo felicidad laboral tiene un nivel de validez aceptable.

Modelo de medida de segundo orden para felicidad laboral

El modelo de medida de segundo orden del constructo felicidad laboral que aparece en la Figura 24 presenta índices de bondad de ajuste aceptables. Los resultados hallados fueron: (a) $X^2=19.277$ con $p=.860$, (b) $X^2/df=.714$, (c) $RMSEA=.000$, (d) $GFI=.913$, (e) $RFI=.678$, (f) $AGFI=.855$, (g) $RMR=.032$, (h) $NFI=.758$, (i) $CFI=1.000$, (j) $TLI=1.235$ y (k) $IFI = 1.146$.



$x^2=19.277$ $p=.860$ $x^2/df=.714$ $RMSEA=.000$
 $GFI=.913$ $RFI=.678$ $AGFI=.855$ $RMR=.032$
 $NFI=.758$ $CFI=1.000$ $TLI=1.235$ $IFI=1.146$

Figura 24. Modelo de medida de segundo orden para felicidad laboral.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, siete fueron hallados aceptables con lo cual se infiere que el modelo tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

La carga factorial en la dimensión comportamiento y actitud DM1 ($\gamma_{(DM1, MEDFT)} = .68$), y en la dimensión congruencia DM3 ($\gamma_{(DM3, MEDFT)} = .98$). El modelo también explica una varianza de $R^2 = .46$ para dimensión comportamiento y actitud DM1 y en la dimensión congruencia DM3, un $R^2 = .95$.

Los resultados completos se pueden consultar en el Apéndice L.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo felicidad laboral se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó una evaluación con los datos obtenidos en el pilotaje del instrumento, luego con las indicaciones del modelo de medida aplicados a los mismos datos de la prueba piloto y, por último, con los resultados del instrumento final aplicado a la muestra poblacional.

A continuación en la Tabla 16 se presenta el comparativo entre las tres evaluaciones.

Tabla 16

Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo felicidad laboral

Descripción	Prueba piloto	Prueba piloto con modelo de medida	Prueba con muestra poblacional
N	41	41	152
# de dimensiones	9	2	2
# de declaraciones	23	9	9
Alfa de Cronbach	.681	.752	.861

Clima organizacional

El constructo clima organizacional estuvo conformado, originalmente, por 23 declaraciones agrupadas en las siguientes ocho dimensiones: (a) autonomía, (b) cohesión, (c) confianza, (d) presión, (e) apoyo, (f) reconocimiento, (g) equidad y (h) innovación.

El Apéndice L contiene los datos completos del análisis de este constructo.

Para conocer su bondad de ajuste con el modelo teórico empírico, se realizó un análisis factorial el cual arrojó que lo pertinente sería tener las cinco dimensiones siguientes: (a) autonomía, (b) confianza, (c) equidad y apoyo, (d) cohesión y (e) presión.

A continuación se presentan los modelos de medida de base para cada dimensión.

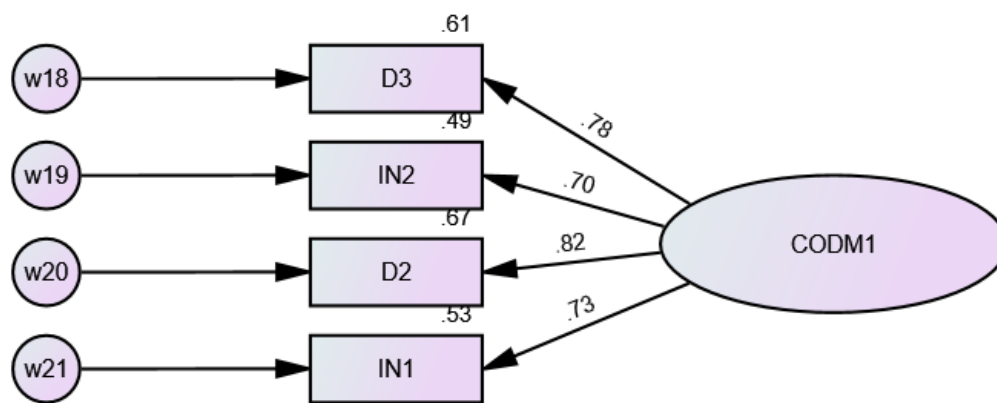
Modelo de medida base, autonomía

El modelo de medida ajustado para la dimensión autonomía CODM1 del constructo clima organizacional quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores.

Las declaraciones incluídas son: “D3: Yo propongo mis propias actividades de trabajo”; “IN2: A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas”; “D2: Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo” y “IN1: Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas”.

Como muestra la Figura 25, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2= 3.873$ con $p=.144$, (b) $\chi^2/df=1.937$, (c) RMSEA=.153, (d) GFI=.958, (e) RFI=.827, (f) AGFI=.790, (g) RMR=.052, (h) NFI=.942, (i) CFI=.969, (j) TLI=.908 y (k) IFI=.971.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, ocho fueron hallados aceptables de lo cual se infiere que el modelo de esta dimensión tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.



$\chi^2=3.873$ $p=.144$ $\chi^2/df=1.937$ $RMSEA=.153$
 $GFI=.958$ $RFI=.827$ $AGFI=.790$ $RMR=.052$
 $NFI=.942$ $CFI=.969$ $TLI=.908$ $IFI=.971$

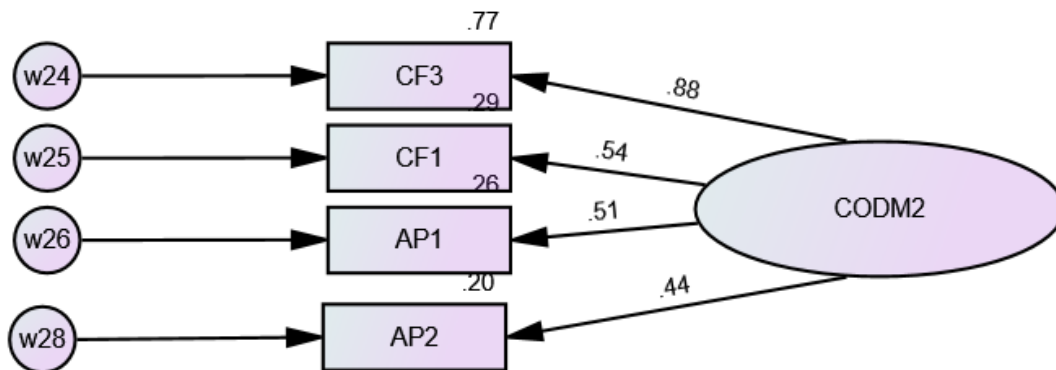
Figura 25. Modelo de medida de base para la dimensión autonomía.

Modelo de medida base, confianza

El modelo de medida ajustado para la dimensión confianza CODM2 del constructo clima organizacional quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores. Las declaraciones incluidas en el constructo confianza son: “CF3: En general, ¿hasta qué punto te sientes satisfecho con lo que haces en tu trabajo?”; “CF1: Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial”; “AP1: Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito” y “AP2: A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente”.

Como muestra la Figura 26, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2= 2.279$ con $p=.320$, (b) $\chi^2/df=1.139$, (c) $RMSEA=.059$, (d) $GFI=.974$, (e) $RFI=.760$, (f) $AGFI=.872$, (g) $RMR=.042$, (h) $NFI=.920$, (i) $CFI=.988$, (j) $TLI=.963$ y (k) $IFI=.989$.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, ocho fueron hallados aceptables con lo cual se infiere que el modelo para esta dimensión tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.



$\chi^2=2.279$ $p=.320$ $\chi^2/df=1.139$ $RMSEA=.059$
 $GFI=.974$ $RFI=.760$ $AGFI=.872$ $RMR=.042$
 $NFI=.920$ $CFI=.988$ $TLI=.963$ $IFI=.989$

Figura 26. Modelo de medida de base para la dimensión confianza.

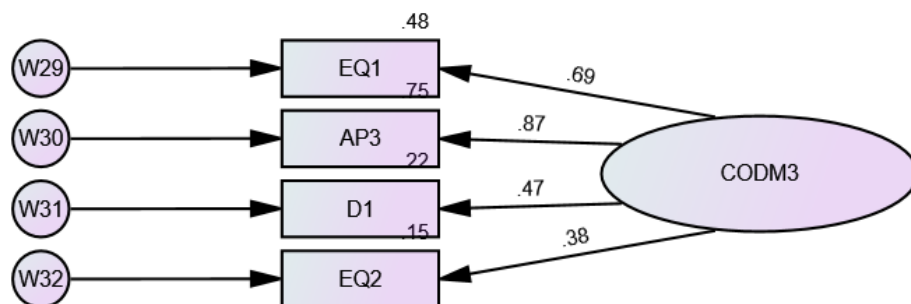
Modelo de medida base, equidad y apoyo

El modelo de medida ajustado para la dimensión equidad y apoyo CODM3 del constructo clima organizacional quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores. Las declaraciones incluidas son: “EQ1: Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe”; “AP3: Mi jefe me respalda 100%”; “D1: Tomo la mayor parte de

las decisiones laborales para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo” y “EQ2: Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables”.

Como muestra la Figura 27, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2= 4.142$ con $p=.126$, (b) $\chi^2/gl=2.071$, (c) $RMSEA=.164$, (d) $GFI=.948$, (e) $RFI=.644$, (f) $AGFI=.739$, (g) $RMR=.056$, (h) $NFI=.881$, (i) $CFI=.926$, (j) $TLI=.778$ y (k) $IFI=.935$.

Esto quiere decir que de los 11 criterios, solo cinco fueron hallados aceptables con lo cual se infiere que de acuerdo a esta muestra poblacional la variable CODM3 no tiene bondad de ajuste.



$\chi^2=4.142$ $p=.126$ $\chi^2/gl=2.071$ $RMSEA=.164$
 $GFI=.948$ $RFI=.644$ $AGFI=.739$ $RMR=.056$
 $NFI=.881$ $CFI=.926$ $TLI=.778$ $IFI=.935$

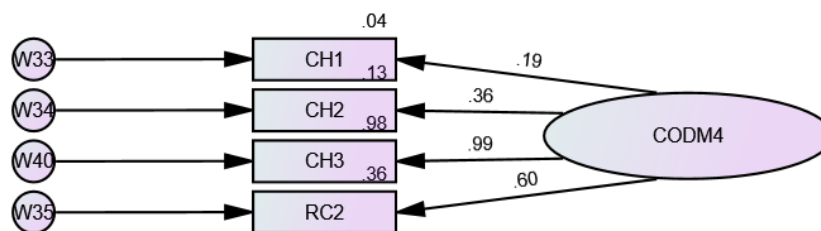
Figura 27. Modelo de medida de base para la dimensión equidad y apoyo.

Modelo de medida base, cohesión

El modelo de medida ajustado para la dimensión cohesión CODM4 del constructo clima organizacional quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores. Las declaraciones incluidas son: “CH1: Percibo que hay espíritu de ayuda entre las personas que trabajan en mi empresa”; “CH2: Percibo que hay espíritu de

amistad entre las personas que trabajan en mi empresa”; “CH3: Percibo que hay espíritu de empatía entre las personas que trabajan en mi empresa” y “RC2: Mi jefe habla en público sobre mi buen rendimiento”.

Como muestra la Figura 28, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2=14.934$ con $p=.001$, (b) $\chi^2/gf=14.934/DF$, (c) $RMSEA=.402$, (d) $GFI=.871$, (e) $RFI=.146$, (f) $AGFI=.357$, (g) $RMR=.103$, (h) $NFI=.618$, (i) $CFI=.609$, (j) $TLI=-.172$ y (k) $IFI=.651$. Esto quiere decir que de los 11 criterios, ninguno fue hallado aceptable con lo cual se infiere que de acuerdo a esta muestra poblacional la variable CODM4 no tiene bondad de ajuste



$\chi^2=14.934$ $p=.001$ $\chi^2/gf=7.467$ $RMSEA=.402$
 $GFI=.871$ $RFI=-.146$ $AGFI=.357$ $RMR=.103$
 $NFI=.618$ $CFI=.609$ $TLI=-.172$ $IFI=.651$

Figura 28. Modelo de medida de base para la dimensión cohesión.

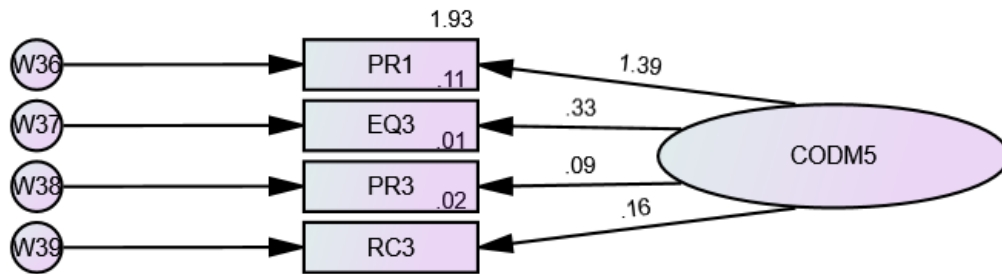
Modelo de medida base, presión

El modelo de medida ajustado para la dimensión presión CODM5 del constructo clima organizacional quedó inicialmente conformado por cuatro indicadores.

Las declaraciones incluidas son: “PR1: Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo”; “EQ3: Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos”; “PR3: En

casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo” y “RC3: Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar”.

Como muestra la Figura 29, los índices de bondad de ajuste son: (a) $\chi^2=1.058$ con $p=.589$, (b) $\chi^2/df=.529$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.987, (e) RFI=.762, (f) AGFI=.935, (g) RMR=.079, (h) NFI=.921, (i) CFI=1.000, (j) TLI=.138, y (k) IFI=1.083. Esto quiere decir que de los 11 criterios, nueve fueron hallados aceptables; sin embargo en las medidas de influencia aparece un infractor, por lo cual se infiere que el modelo para esta dimensión no tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.



$\chi^2=1.058$ $p=.589$ $\chi^2/df=.529$ RMSEA=.000
 GFI=.987 RFI=.762 AGFI=.935 RMR=.079
 NFI=.921 CFI=1.000 TLI=1.386 IFI=1.083

Figura 29. Modelo de medida de base para la dimensión presión.

Modelo de medida de primer orden para clima organizacional

Al estimar los modelos de medida base, el instrumento quedó conformado por 20 declaraciones agrupadas en cinco dimensiones: (a) autonomía, (b) confianza, (c) equidad y apoyo, (d) cohesión y (e) presión, cada una con cuatro declaraciones. No

obstante, al conjugar los modelos de medida base en el de primer orden, quedó un total de 7 declaraciones distribuidas de la siguiente manera: cuatro en la dimensión 1, incluyendo las declaraciones “D3: Yo propongo mis propias actividades de trabajo”; “IN2: A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas”; “D2: Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo” y “IN1: Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas” (ver la Figura 30).

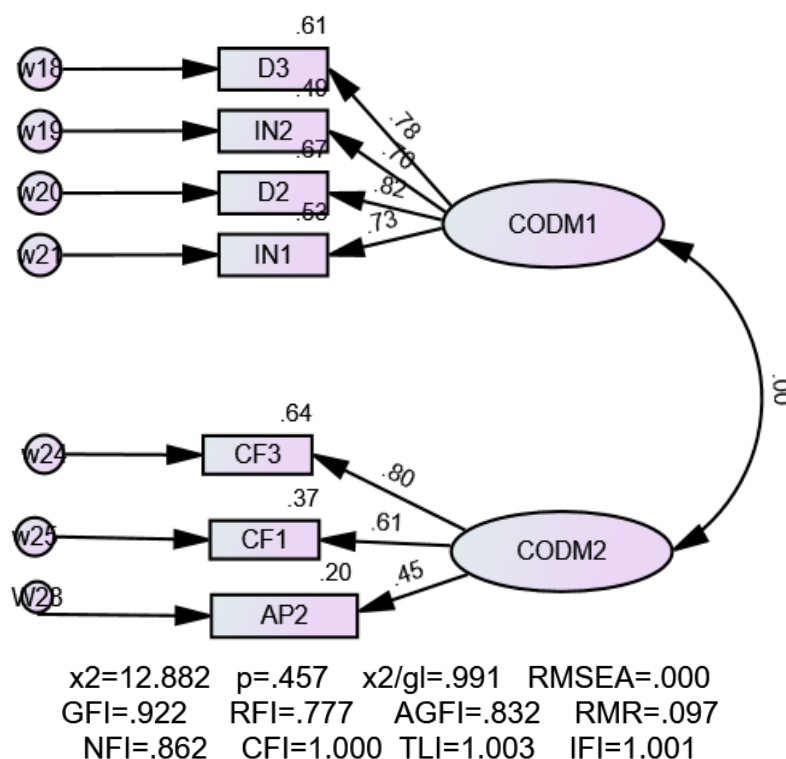


Figura 30. Modelo de medida de primer orden para clima organizacional.

Para la dimensión 2 quedaron tres declaraciones incluyendo la “CF3: En general, ¿hasta qué punto te sientes satisfecho con lo que haces en tu trabajo?”; “CF1: Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial” y “AP2: A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente”.

Se analizó la relación de causalidad entre los indicadores y la variable latente. Se estimaron 28 momentos y 15 parámetros, resultando 13 grados de libertad. Los índices de bondad de ajuste que presenta el modelo son: (a) $\chi^2=12.882$ con $p=.457$, (b) $\chi^2/df=.991$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.922, (e) RFI=.777, (f) AGFI=.791, (g) RMR=.097, (h) NFI=.862, (i) CFI=1.000, (j) TLI=1.003 y (k) IFI=1.001. Esto quiere decir que de los 11 criterios, siete fueron hallados aceptables, con lo cual se infiere que el modelo de medida para el constructo clima organizacional tiene un nivel de validez aceptable.

Modelo de medida de segundo orden para clima organizacional

Como presenta la Figura 31, el modelo de medida de segundo orden del constructo clima organizacional presenta índices de bondad de ajuste aceptables al aprobar siete de los once parámetros.

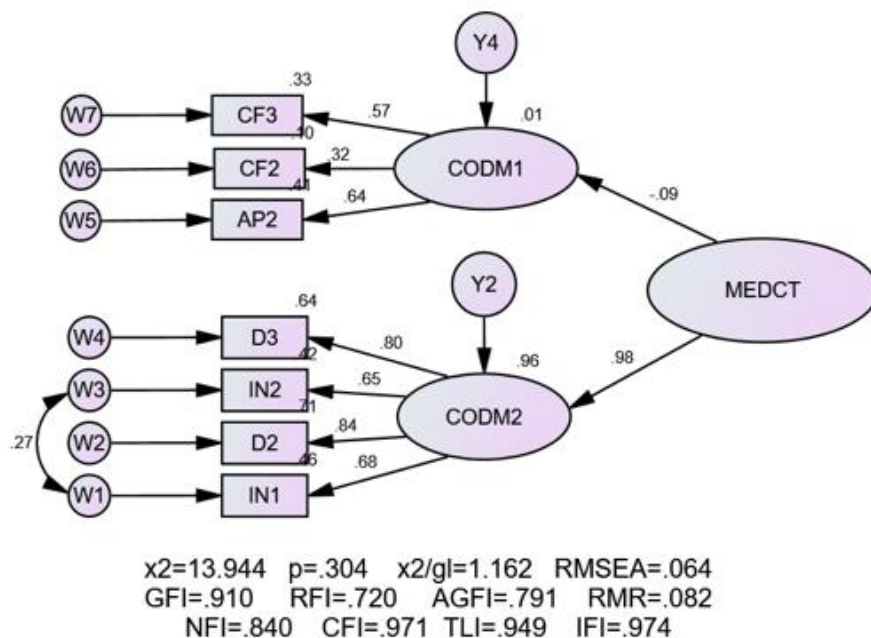


Figura 31. Modelo de medida de segundo orden para clima organizacional.

Los resultados fueron: (a) $X^2 = 13.944$ con $p=.304$, (b) $X^2/df = .1.162$, (c) RMSEA = .064, (d) GFI = .910, (e) RFI = .720, (f) AGFI = .791, (g) RMR = .082, (h) NFI = .840, (i) CFI = .971, (j) TLI = .949 y (k) IFI = .974). Además se presenta la carga factorial en la dimensión uno ($\gamma_{(CODM1, MEDCT)} = .09$) y en dimensión dos ($\gamma_{(CODM2, MEDCT)} = .96$). Igualmente el modelo explica una varianza de $R^2 = .01$ para la dimensión CODM1 y una varianza de $R^2 = .96$ para la dimensión CODM2.

Es importante recalcar que el análisis del modelo en IBM AMOS 23 señala que los errores residuales del reactivo “IN2: A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas” y el reactivo “IN1: Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas” tienen correlación, lo cual se comprueba al leer las declaraciones. Los resultados completos se pueden consultar en el Apéndice L.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo clima organizacional se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach. La Tabla 17 presenta el comparativo entre los resultados del pilotaje del instrumento, las indicaciones del modelo de medida aplicados a los datos del pilotaje y el instrumento final aplicado a la muestra poblacional.

Productividad laboral

El constructo productividad laboral estuvo conformado, originalmente, por 12 declaraciones agrupadas en las siguientes tres dimensiones: (a) resultados finales entregados, (b) gestión realizada y (c) motivación. No obstante, durante el análisis exploratorio en IBM SPSS Statistics 25, el resultado de la varianza total explicada arrojó que para entender mejor el comportamiento de los datos obtenidos en la prueba piloto,

trabajar con cuatro dimensiones sería más apropiado que agruparlas en tres. Posteriormente, se realizó el análisis de la matriz de los cuatro componentes extraídos mediante el método de rotación Varimax con normalización Kaiser y se encontró la manera idónea de agrupar las variables (ver Tabla 18).

Tabla 17

Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo clima organizacional

Descripción	Prueba Piloto	Prueba Piloto con modelo de medida	Prueba con muestra poblacional
N	41	41	152
# de dimensiones	8	2	2
# de declaraciones	23	7	7
Alfa de Cronbach	.734	.654	.852

Tabla 18

Matriz de transformación de componente para el constructo productividad laboral

Componente	Suma de cargas al cuadrado de la rotación	
	% de varianza	% acumulado
1	23.072	23.072
2	17.953	41.025
3	15.906	56.931
4	13.173	70.104

Método de extracción: análisis de componentes principales

A raíz de ello, a la dimensión resultados finales (compuesta ahora por RF1, RF2, GR1, GR2 y GR6), la dimensión gestión realizada (compuesta ahora por GR3, GR4 y M1), y la dimensión motivación (compuesta ahora por M2, M3 y M4), se sumó una nueva dimensión denominada relación con el entorno conformada por las variables

GR5, RF3 y RF4. La Tabla 19 permite ver el soporte estadístico de la reagrupación de los indicadores en cada dimensión.

Tabla 19

Matriz de componentes rotado para el constructo productividad laboral

Componente	1	2	3	4
RF1	0.808			
RF2	0.786			
GR1	0.786			
GR2	0.600	0.567		
GR6	0.520	0.453		0.304
GR3		0.852		
GR4	0.354	0.779		
M1		0.628	0.480	
M2			0.788	0.328
M4			0.779	
M3			0.743	
GR5			0.331	0.744
RF3	0.494			0.691
RF4	0.492			0.666

Los cambios de las variables “GR1: En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo... Los he asumido, conociendo los objetivos de la entidad”, “GR2: En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo... Son un espacio para que de manera consciente e intencionada ayude con mis acciones a que los objetivos de la entidad se vuelvan realidad” y “GR6: En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo...

Son una muestra de que tanto el equipo técnico como el recurso financiero pueden ser usados con creatividad para alcanzar diferentes tipos de objetivos” en la dimensión de resultados finales fueron aceptados.

A consecuencia de ello, se realizó una modificación en el ajuste de redacción de la variable GR1. Esta pasó a decir: “En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo... Están en el marco de los objetivos de la entidad”. Las demás variables tanto de esta dimensión como de las otras, permanecieron igual. En la dimensión gestión realizada se encontró pertinente la adhesión de la variable M1 pues el deseo de capacitación puede vincularse con un tipo de gestión que realiza una persona dentro de una entidad y la dimensión motivación mantuvo sus elementos, exceptuando la variable M1 que pasó a la dimensión gestión realizada.

Por último, en la nueva dimensión se encontró que las tres variables tienen que ver con una lectura del entorno para encontrar nuevas necesidades, la puesta de los proyectos al alcance del público meta y un feedback positivo por parte del público al que se destinan los proyectos; de ahí que se haya determinado que el nombre de esta dimensión para contemplar la productividad sería relación con el entorno.

Se puede apreciar en esta reorganización de variables, que el instrumento tuvo un cambio en el orden de las declaraciones y en la cantidad de dimensiones, aunque mantuvo el número inicial de 14 declaraciones planteadas. La dimensión más sólida resultó ser motivación, al conservar tres de sus declaraciones iniciales y no albergar ninguna declaración proveniente de otra dimensión. La Tabla 20 explica la reorganización de las variables.

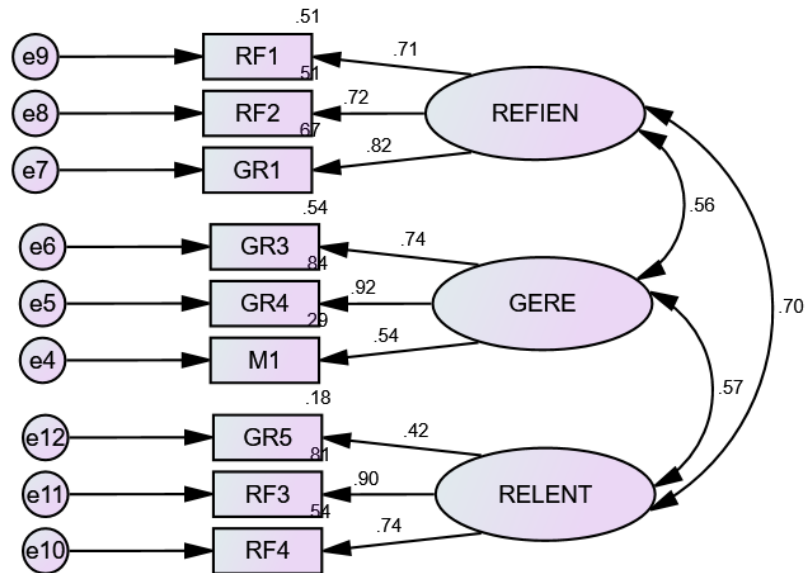
Tabla 20*Reordenamiento de variables según matriz de componentes rotado*

Dimensión	Variable	# en modelo inicial	Declaración
Resultados finales entregados	RF1	1	Son finalizados exitosamente.
	RF2	2	Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas.
	GR1	5	Están en el marco de los objetivos de la entidad.
	GR2	6	Son un espacio para que de manera consciente e intencionada ayude con mis acciones a que los objetivos de la entidad se vuelvan realidad.
	GR6	10	Son una muestra de que tanto el equipo técnico como el recurso financiero pueden ser usados con creatividad para alcanzar diferentes tipos de objetivos.
	Gestión realizada	GR3	7
GR4		8	Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente.
M1		11	Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio.
Motivación	M2	12	Hacen que yo quiera poner todo mi conocimiento a disposición de la obra evangelística de la Iglesia.
	M3	13	Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia.
	M4	14	Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo.
Relación con el entorno	GR5	9	Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo.
	RF3	3	Son puestos al alcance del público meta.
	RF4	4	Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos.

Modelo de medida de primer orden para productividad laboral

A pesar de lo sugerido por IBM SPSS Statistics 25, al terminar el proceso con las parcelas y realizar el modelo de primer orden para este constructo en IBM AMOS 23, hubo una reducción de elementos quedando con nueve declaraciones y tres dimensiones.

Las dimensiones del modelo de medida de primer orden para el constructo productividad laboral fueron: (a) resultados finales entregados, (b) gestión realizada y (c) relación con el entorno. Se analizó la relación de causalidad entre los indicadores y la variable latente. Se estimaron 45 momentos y 21 parámetros, resultando 24 grados de libertad. La gráfica de relaciones se explica en la Figura 32.



x²=35.640 p=.059 x²/gl=1.485 RMSEA=.078
 GFI=.902 RFI=.820 AGFI=.816 RMR=.053
 NFI=.880 CFI=.955 TLI=.933 IFI=.957

Figura 32. Modelo de medida de primer orden para productividad laboral.

El resultado de los datos indicó que la dimensión resultados finales entregados debía eliminar las declaraciones “GR2: Son un espacio para que de manera consciente e intencionada ayude con mis acciones a que los objetivos de la entidad se vuelvan realidad” y “GR6: Son una muestra de que tanto el equipo técnico como el recurso financiero pueden ser usados con creatividad para alcanzar diferentes tipos de objetivos”. De este modo quedaron tres dimensiones, con tres declaraciones cada una.

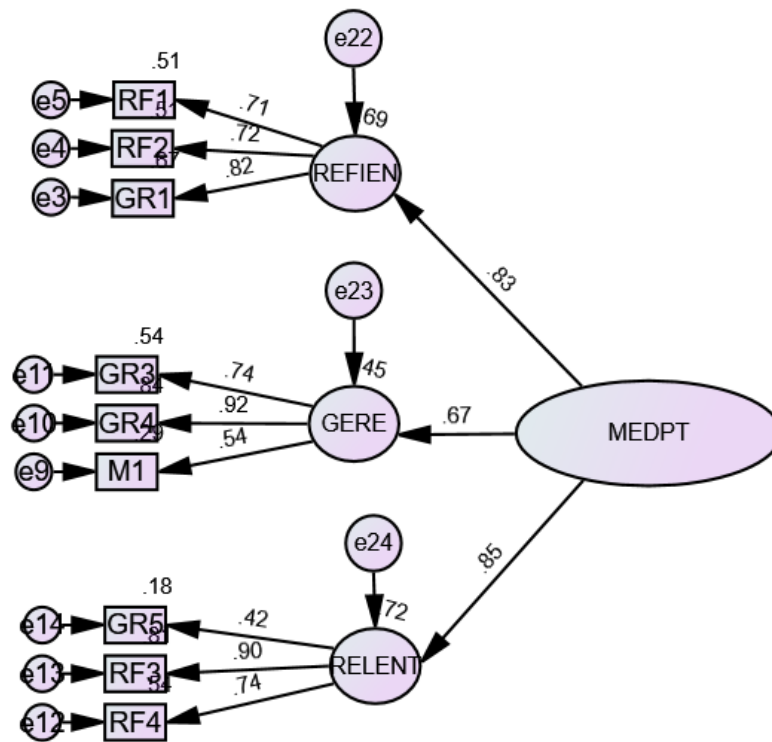
Los resultados fueron: (a) $\chi^2= 35.640$ con $p=.059$, (b) $\chi^2/df=1.485$, (c) RMSEA=.078, (d) GFI=.902, (e) RFI=.820, (f) AGFI=.816, (g) RMR=.053, (h) NFI=.880, (i) CFI=.955, (j) TLI=.933 y (k) IFI=.957. Esto quiere decir que de los 11 criterios, siete fueron hallados aceptables.

Además, los índices de bondad de ajuste que presenta el modelo son buenos y sugieren que las observaciones empíricas tienen bondad de ajuste con el modelo teórico. De acuerdo a ello, se considera que el modelo de medida de primer orden para el constructo productividad laboral tiene un nivel de validez aceptable.

Modelo de medida de segundo orden para productividad laboral

El modelo de medida de segundo orden del constructo productividad laboral indica que ocho de los once parámetros fueron aprobados, lo cual demuestra que el modelo es aceptable y tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Como muestra la Figura 33, los resultados fueron: (a) $\chi^2= 35.640$ con $p=.059$, (b) $\chi^2/df=1.485$, (c) RMSEA=.078, (d) GFI=.902, (e) RFI=.820, (f) AGFI=.816, (g) RMR=.053, (h) NFI=.880, (i) CFI=.955, (j) TLI=.933 y (k) IFI=.957.



$\chi^2=35.640$ $p=.059$ $\chi^2/gf=1.485$ $RMSEA=.078$
 $GFI=.902$ $RFI=.820$ $AGFI=.816$ $RMR=.053$
 $NFI=.880$ $CFI=.955$ $TLI=.933$ $IFI=.957$

Figura 33. Modelo de medida de segundo orden para productividad laboral.

La carga factorial en la dimensión resultados finales entregados REFLEN ($\gamma_{(REFLEN, MEDPT)} = .83$), en gestión realizada GERE ($\gamma_{(GERE, MEDPT)} = .67$) y en relación con el entorno ($\gamma_{(RELENT, MEDPT)} = .85$). El modelo también explica una varianza de $R^2 = .69$ para REFLEN, un $R^2 = .45$ en GERE y un $R^2 = .72$ en RELENT. Los resultados completos se pueden consultar en el Apéndice L.

Confiabilidad

La consistencia interna y coherencia del constructo productividad laboral se evaluó a través del coeficiente alfa de Cronbach. Se realizó una evaluación con los datos obtenidos en el pilotaje del instrumento, luego con las indicaciones del modelo

de medida aplicados a los mismos datos de la prueba piloto y, por último, con los resultados del instrumento final aplicado a la muestra poblacional.

A continuación en la Tabla 21 se presenta el comparativo entre las tres evaluaciones.

Tabla 21

Comparación pruebas de confiabilidad para el constructo productividad laboral

Descripción	Prueba piloto	Prueba piloto con modelo de medida	Prueba con muestra poblacional
N	80	80	152
# de dimensiones	3	3	3
# de declaraciones	14	9	9
Alfa de Cronbach	.869	.829	.904

Tratamiento de los datos

En un proceso de investigación los datos son portadores de información y representan lo percibido por la muestra poblacional o lo observado en el objeto de estudio. Deben cumplir criterios para pasar la prueba de normalidad multivariante. Uno de esos criterios es la no ausencia de datos y el otro es la revisión de datos atípicos y datos extremos.

En relación a los datos ausentes, esta investigación no presentó esta situación al haber usado Google Forms como medio para la aplicación del instrumento. En relación a los datos atípicos y datos extremos, hay que mencionar que se obtuvieron 155 instrumentos contestados, pero luego del tratamiento para hallar los atípicos y los extremos quedaron 152 datos en la muestra poblacional.

Supuestos estadísticos

En este apartado se presenta información relativa al cumplimiento de los supuestos estadísticos de: (a) linealidad, (b) normalidad de los datos, (c) homocedasticidad, (d) independencia de errores y (e) multicolinealidad.

Linealidad

La Figura 34 permite observar que las relaciones entre constructos de esta investigación tiene proximidad y forman una pendiente positiva. De ahí se infiere que el sistema de medición de los datos recolectados por el instrumento tiene la misma exactitud para todos los valores de referencia.

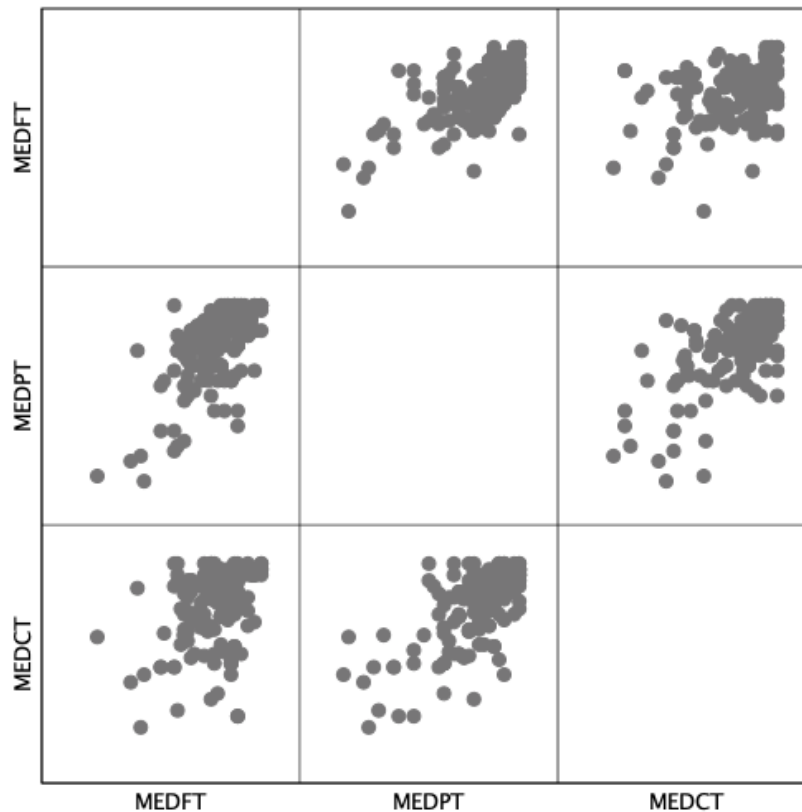


Figura 34. Gráfico de linealidad para la relación entre los constructos.

Normalidad de los datos

Dado que en este estudio $n \geq 50$ se aplica la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad multivariante en las respuestas recolectados. Al aplicarla se obtuvo ($Z_{(152)}=.048$, $p=.200$) y de acuerdo a este dato se infiere la normalidad multivariante para esta muestra poblacional, es decir, que el comportamiento de los datos es frecuente y aproximado.

En la Figura 35 aparece el gráfico de la prueba de normalidad. Muestra una campana con una normalidad multivariante ($n = 152$, $\bar{x} = 2.42E-15$, $DE = .99336$), calculada por medio de los residuales estandarizados de una regresión lineal múltiple.

De acuerdo a esto, se corrobora el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante para esta muestra poblacional.

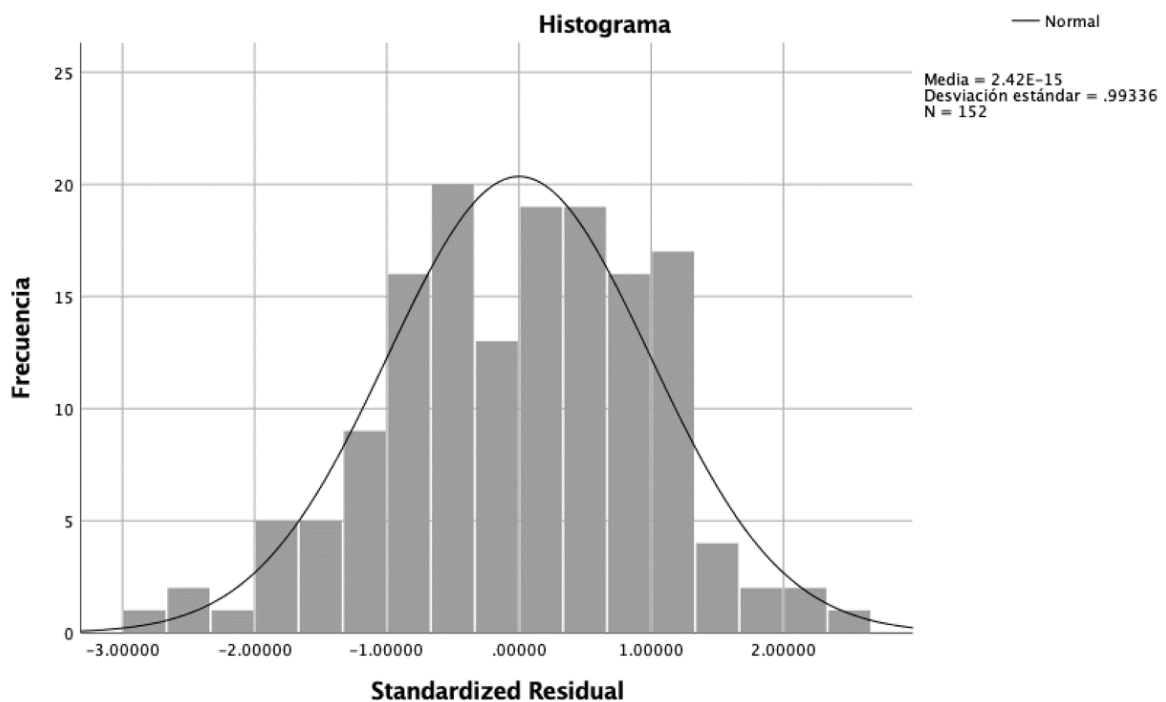


Figura 35. Gráfico de normalidad para la relación entre los constructos.

Como complemento a la respuesta obtenida en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se presenta la Figura 36 donde se puede apreciar la gráfica de normalidad multivariante. En ella se puede leer la manera en que se aproximan los puntos que representan las percepciones medidas por el instrumento.

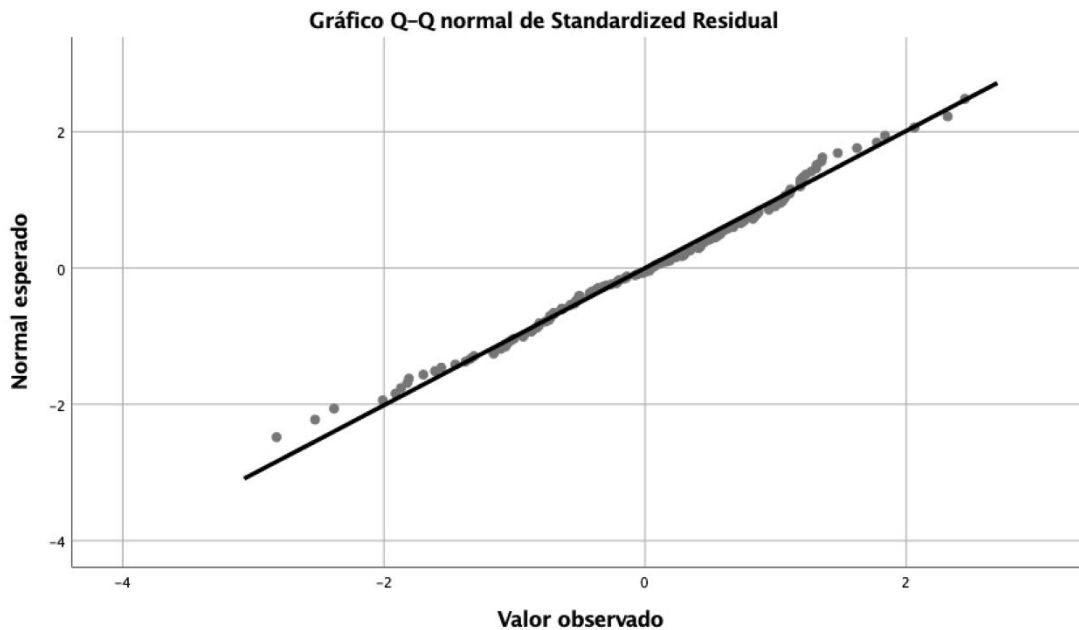


Figura 36. Gráfico Q-Q en la prueba de normalidad.

Homocedasticidad

El dato para la homocedasticidad se calculó correlacionando el valor predicho no estandarizado y el valor absoluto del residual no estandarizado para posteriormente correlacionarlos y determinar si se cumple el supuesto de la homocedasticidad.

La Figura 37 presenta la gráfica de la prueba de homocedasticidad en la que se observa que la mayoría de los puntos están dispersos entre los valores -2 y 2 de los residuos estandarizados.

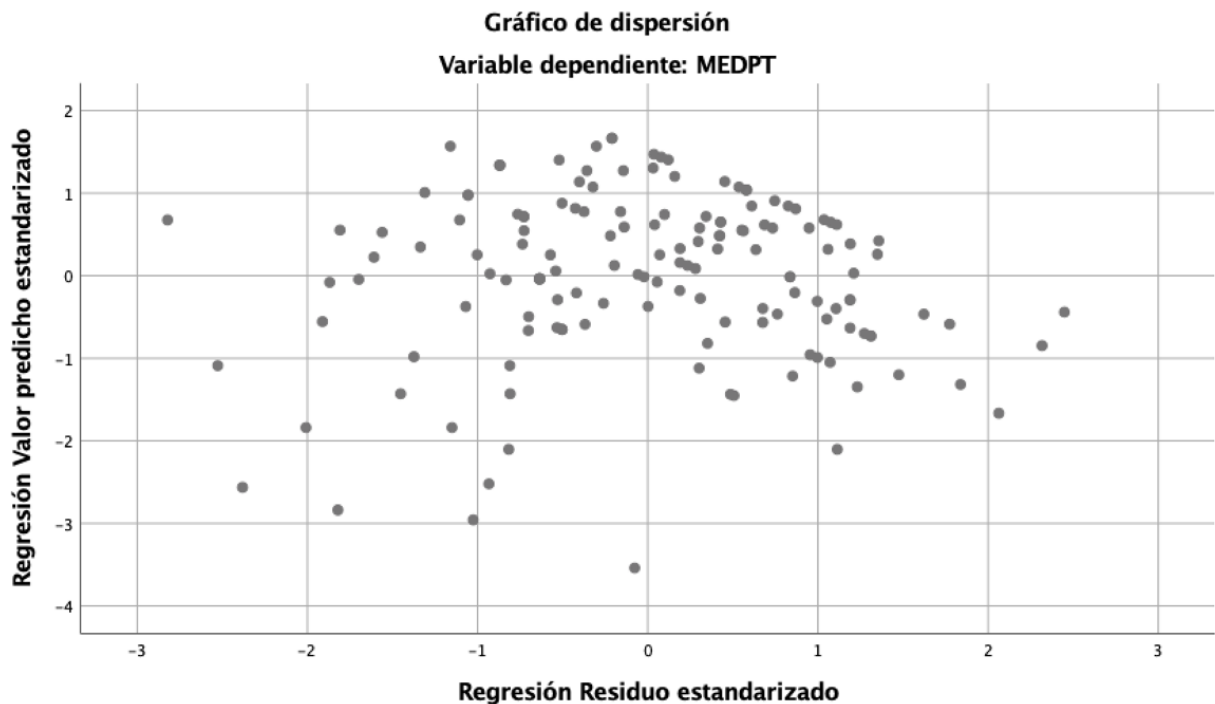


Figura 37. Gráfico de dispersión para el supuesto de homocedasticidad.

Independencia de errores

Para comprobar la independencia de errores se usó la prueba estadística Durbin-Watson, en la cual se esperan valores entre 1.5 y 2.5 para determinar que existe la independencia de errores. No obstante, al aplicar la prueba se obtuvo que SPSS indica la existencia de dos modelos: uno donde la variable latente clima organizacional MEDCT afecta a la variable dependiente productividad laboral MEDPT, y un modelo dos donde las variables latentes clima organizacional MEDCT y felicidad laboral MEDFT afectan a la variable dependiente MEDPT.

El modelo uno arroja un error estándar de la estimación de .46704 y el modelo dos arroja un error estándar de la estimación de .38846, con un valor de 2.000 en la prueba Durbin – Watson. De ello, se infiere que el modelo donde la felicidad laboral y

el clima organizacional afectan la productividad es más adecuado. Además, se infiere el cumplimiento de este supuesto estadístico al presentar un valor entre 1.5 y 2.5. La Tabla 22 presenta el resultado.

Tabla 22

Aplicación de prueba estadística Durbin-Watson

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin - Watson
1	.666 ^a	.443	.440	.46704	
2	.786 ^b	.617	.612	.38846	2.000

a. Predictores: (Constante), MEDCT

b. Predictores: (Constante), MEDCT, MEDFT
Variable dependiente: MEDPT

Colinealidad

A través del factor de inflación de la varianza se comprueba el supuesto de la colinealidad. En él se espera un resultado menor de cuatro y una tolerancia cercana a uno. Continuando con los dos modelos propuestos por IBM SPSS Statistics 25 al aplicar la prueba, se obtiene que para el modelo uno donde solo la variable latente clima organizacional MEDCT afecta a la variable dependiente productividad laboral MEDPT, el valor del factor de inflación de la varianza es 1.000 y la tolerancia es 1.000. Para el modelo dos, en el que las variables latentes clima organizacional MEDCT y felicidad laboral MEDFT afectan a la variable dependiente productividad laboral MEDPT, el valor del factor de inflación de la varianza es 1.134 y la tolerancia es .882. Con estos datos se inferire el cumplimiento del supuesto estadístico de colinealidad. La Tabla 23 presenta el resultado.

Tabla 23*Factor de inflación de la varianza*

	Modelo	Tolerancia	VIF
1 ^a	(Constante)		
	MEDCT	1.000	1.000
2 ^a	(Constante)		
	MEDCT	.882	1.134
	MEDFT	.882	1.134

Variable dependiente: MEDPT

Análisis estadísticos preliminares

Esta sección muestra el resultado de la aplicación de dos técnicas preeliminarias en los modelos multivariantes. Ellas son: (a) regresión lineal múltiple y (b) modelos de ecuaciones estructurales con la técnica de modelos jerarquizados.

Regresión lineal múltiple

Esta sección contiene información sobre los resultados de la aplicación de la técnica de regresión lineal múltiple entre la variables dependientes e independientes del modelo. Se estimó con pasos sucesivos hacia adelante y confirma que las variables felicidad laboral y clima organizacional son significativamente predictoras de la productividad laboral. Los resultados completos pueden verse en el Apéndice M.

En el proceso para confirmarlo IBM SPSS Statistics 25 sugirió la existencia de dos modelos: uno donde solo la variable latente clima organizacional MEDCT afecta a la variable dependiente productividad laboral MEDPT y otro donde las variables latentes clima organizacional MEDCT y felicidad laboral MEDFT.

Para el primer modelo, la Figura 38 presenta el resultado de la prueba ANOVA ($F = 119.435$, $p = .000$), que señala la relación lineal de causalidad significativa entre

la variable clima organizacional (MEDCT) y la variable productividad laboral (MEDPT). El coeficiente de correlación múltiple ($R = .666$) resultó medianamente fuerte y el coeficiente de determinación ajustado ($R^2 = .440$) indica que la variable independiente logra explicar el 44% de la productividad laboral. La constante ($const = 2.257, p = .000$), así como el coeficiente no estandarizado de la variable predictora clima laboral ($\beta = .496, p = .000$) requeridos para determinar la recta de regresión, resultaron con valores estadísticamente significativos ($p \leq .05$). Valorándose estos resultados, la recta de regresión quedó determinada por la ecuación $MEDPT = 2.257 + .496(MEDCT)$.

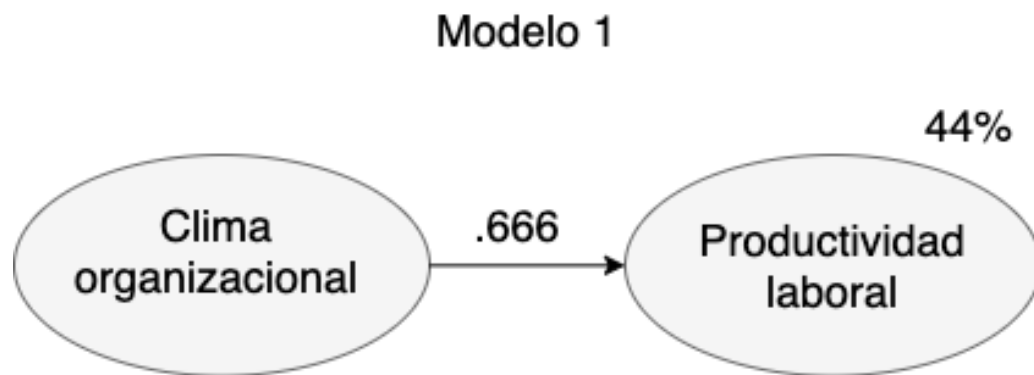


Figura 38. Modelo explicativo entre clima laboral y productividad laboral.

Para el segundo modelo, explicado en la Figura 39, se incluye la variable felicidad laboral MEDFT, dando como resultado en el análisis ANOVA un valor de F igual a 120.228 y un valor de p igual a .000. Esto señala que existe una relación lineal de causalidad significativa entre las variables clima organizacional MEDCT y felicidad laboral MEDFT con la variable dependiente productividad laboral MEDPT. El coeficiente de correlación múltiple ($R = .786$) resultó medianamente fuerte y el coeficiente de determinación ajustado ($R^2 = .612$) indicó que las variables independientes lograron

explicar aproximadamente el 61.2% de la productividad laboral. La constante (const = .256, $p = .377$), así como los coeficientes no estandarizados de las variables predictoras felicidad laboral MEDFT ($\beta = .583$ $p = .000$) y clima organizacional MEDCT ($\beta = .383$, $p = .000$) requeridos para indicar la recta de regresión, resultaron con valores estadísticamente significativos ($p \leq .05$).

Paritiendo de estos resultados, la recta de regresión quedó determinada por la ecuación $MEDPT = .256 + .583(MEDFT) + .383(MEDCT)$. Se recalca que la varianza total explicada de la variable latente clima organizacional MEDCT es de 44%, mientras que al incluir la variable felicidad laboral en el modelo dos, la varianza total explicada es de 61.2%, por lo que el constructo felicidad laboral incrementa en un 17.2% la explicación de la variable dependiente productividad laboral MEDPT.

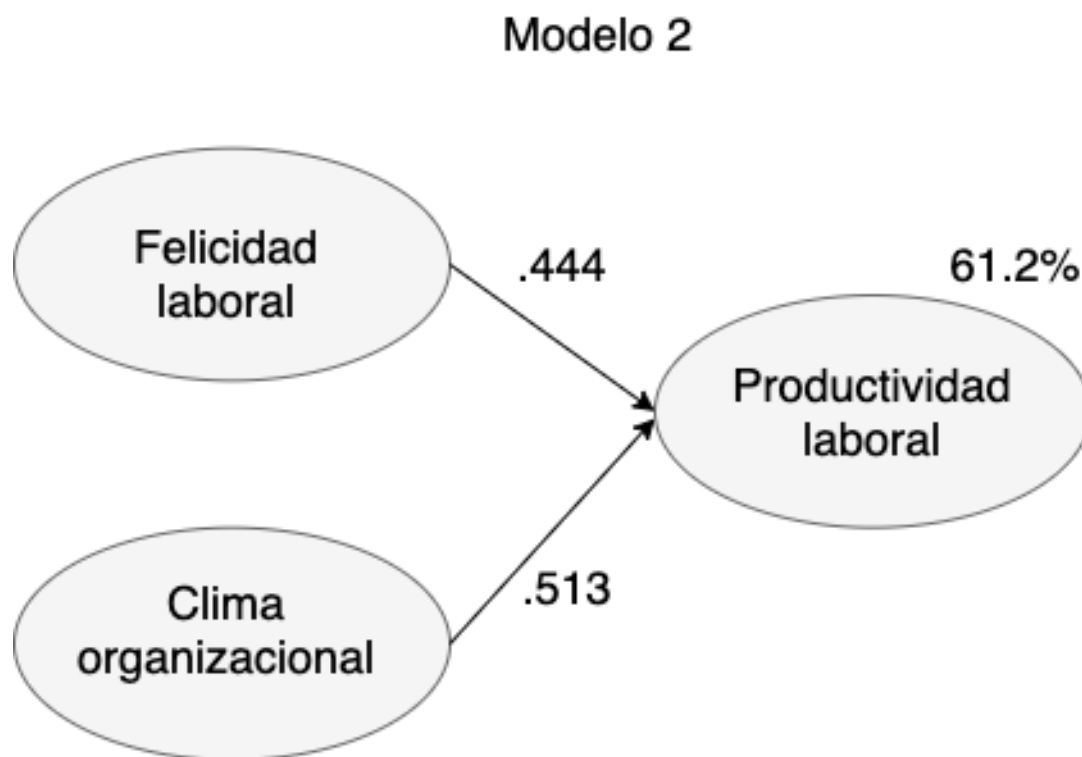


Figura 39. Modelo explicativo entre felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral.

Descripción de las variables latentes

Las variables latentes de esta investigación fueron las siguientes: felicidad laboral, clima organizacional y productividad laboral. A continuación se presenta la conceptualización, la validez de constructo y los índices de bondad de ajuste de cada una.

La variable felicidad laboral es conceptualizada en este estudio como el sentimiento de bienestar y satisfacción que un empleado experimenta al entender su vida laboral como enriquecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. De esta variable se confirmó su validez de constructo mediante la técnica de análisis factorial, tal como se presentó en el capítulo de metodología. También se validó su modelo medida de primer orden mediante la técnica de análisis estructural. Los índices de bondad de ajuste arrojados fueron: (a) $\chi^2=19.228$ con $p=.827$, (b) $\chi^2/df=.740$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.913, (e) RFI=.666, (f) AGFI=.849, (g) RMR=.032, (h) NFI=.759, (i) CFI=1.000, (j) TLI=1.214 y (k) IFI=1.126.

La variable clima organizacional es conceptualizada en este estudio como la percepción que tienen los empleados a partir de las prácticas que conforman el ambiente laboral. De esta variable se confirmó su validez de constructo mediante la técnica de análisis factorial, tal como se presentó en el capítulo de metodología. También se validó su modelo medida de primer orden mediante la técnica de análisis estructural. Los índices de bondad de ajuste arrojados fueron: (a) $\chi^2=12.882$ con $p=.457$, (b) $\chi^2/df=.991$, (c) RMSEA=.000, (d) GFI=.922, (e) RFI=.777, (f) AGFI=.832, (g) RMR=.097, (h) NFI=.862, (i) CFI=1.000, (j) TLI=1.003 y (k) IFI=1.001.

La variable productividad laboral es conceptualizada en este estudio como la relación entre el trabajo producido y los dones que el Señor ha dado a cada uno, más

los recursos que la Iglesia brinda a cada empleado para cumplir con su labor evangelística. De esta variable, se confirmó su validez de constructo mediante la técnica de análisis factorial, tal como se presentó en el capítulo de metodología. También se validó su modelo medida de primer orden mediante la técnica de análisis estructural. Los índices de bondad de ajuste arrojados fueron: (a) $\chi^2 = 35.640$ con $p = .059$, (b) $\chi^2/df = 1.485$, (c) RMSEA = .078, (d) GFI = .902, (e) RFI = .820, (f) AGFI = .816, (g) RMR = .053, (h) NFI = .880, (i) CFI = .955, (j) TLI = .933 y (k) IFI = .957.

Pruebas de hipótesis nulas

A continuación aparecen datos estadísticos resultantes de someter cada hipótesis nula a un análisis multivariante. En este estudio se analizaron tres hipótesis nulas correspondientes a un modelo principal, un modelo alterno primario y un modelo alterno secundario.

Para el análisis, cada hipótesis fue sometida a las siguientes evaluaciones: (a) evaluación con totalidad de indicadores, (b) evaluación con dimensiones y (c) evaluación con indicadores jerarquizados.

Evaluación con totalidad de indicadores de los constructos

En esta evaluación fueron observados los 25 indicadores que suman las variables latentes que resultaron en los modelos de medida del primer orden de cada constructo. Las preguntas estuvieron repartidas así: (a) felicidad laboral, con nueve; (b) clima organizacional, con siete; y (c) productividad laboral, con nueve.

El Apéndice N presenta información detallada sobre la evaluación con totalidad de indicadores en el modelo principal, el modelo alternativo primario y el modelo alternativo secundario.

Modelo principal

La evaluación con totalidad de indicadores para el modelo principal indicó que hay 28 momentos, 17 parámetros y 11 grados de libertad.

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

El modelo empírico en el cual la felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

En el modelo principal se generaron dos ecuaciones estructurales: (a) clima organizacional ($\eta_{\text{MEDCT}} = \gamma_{\text{MEDCT,MEDFT}} * \xi_{\text{MEDFT}} + \zeta_{\text{AF}}$) y (b) productividad laboral ($\eta_{\text{MEDPT}} = (\gamma_{\text{MEDPT,MEDFT}} * \xi_{\text{MEDFT}}) + (\beta_{\text{MEDPT,MEDCT}} * \eta_{\text{MEDCT}}) + \zeta_{\text{AF}}$).

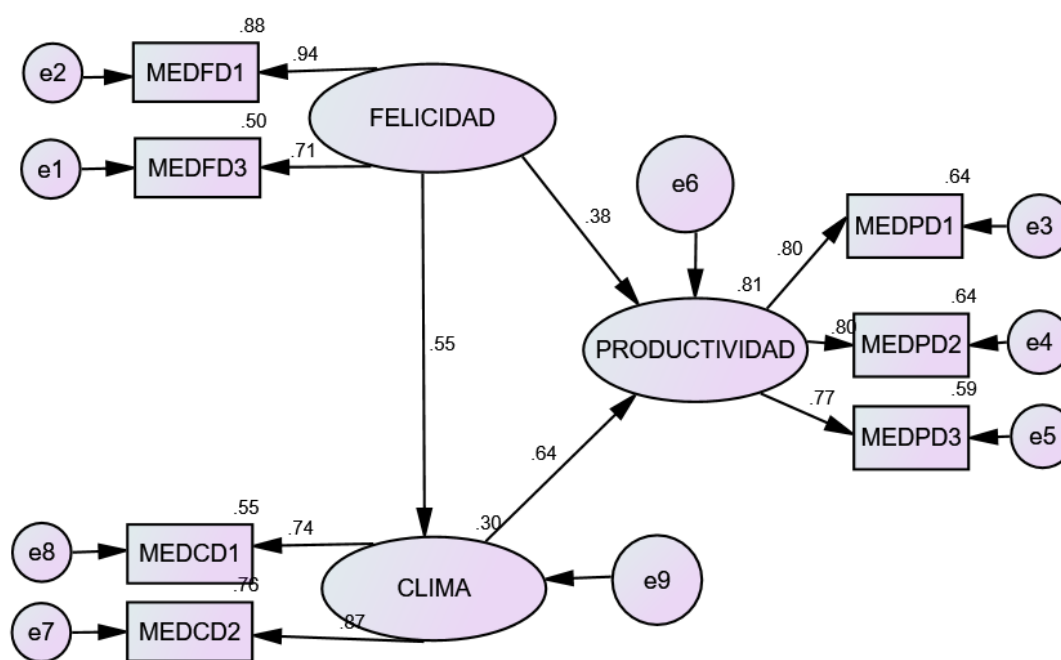
Se dieron las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: clima organizacional con felicidad laboral ($\gamma_{\text{MEDCT,MEDFT}}$, $r = .550$, $p = .00$), productividad laboral con felicidad laboral ($\gamma_{\text{MEDPT,MEDFT}}$, $r = .378$, $p = .00$) y productividad laboral con clima organizacional ($\beta_{\text{MEDPT,MEDCT}}$, $r = .636$, $p = .00$).

En cuanto a valores de correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena, se observó lo siguiente: productividad laboral ($R^2 = .81$) y clima organizacional ($R^2 = .30$).

El modelo principal que aparece en la Figura 40 indicó los siguientes resultados para los criterios que señalan la bondad de ajuste: (a) $\chi^2=28.817$ con $p=.002$, (b)

$X^2/df=2.620$, (c) $RMSEA=.104$, (d) $GFI=.951$, (e) $RFI=.899$, (f) $AGFI=.874$, (g) $RMR=.022$, (h) $NFI=.947$. (i) $CFI=.966$, (j) $TLI=.935$ y (k) $IFI=.967$.

Esto quiere decir que ocho de los 11 índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron (p de X^2 , $CMIN/DF$, GFI , RMR , NFI , CFI ; TLI e IFI); los restantes tres ($RMSEA$, RFI y $AGFI$) no alcanzaron una buena bondad de ajuste.



$x^2=28.817$ $p=.002$ $x^2/df=2.620$ $RMSEA=.104$
 $GFI=.951$ $RFI=.899$ $AGFI=.874$ $RMR=.022$
 $NFI=.947$ $CFI=.966$ $TLI=.935$ $IFI=.967$

Figura 40. Coeficientes estandarizados del modelo principal en la evaluación con totalidad de indicadores.

De acuerdo a los resultados mostrados en la evaluación con la totalidad de indicadores, se consideró que el modelo principal tuvo bondad de ajuste con el modelo teórico presentado en esta investigación.

Como efectos directos, se observa la influencia de felicidad laboral a clima organizacional con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDCT},\text{MEDFT}} = .550$), de clima organizacional a productividad laboral con una carga factorial ($\beta_{\text{MEDPT},\text{MEDCT}} = .636$) y de felicidad laboral a productividad laboral con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDPT},\text{MEDFT}} = .378$).

La influencia de felicidad laboral a productividad laboral, de forma indirecta, presentó una carga factorial de .411 con un efecto total de .614. En el Apéndice N se pueden observar los datos completos.

Basados en la estadística presentada, se rechaza la hipótesis nula que dice: El modelo empírico en el cual la felicidad laboral predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, no tiene una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico; reteniendo la hipótesis de investigación.

Modelo alternativo primario

La evaluación con totalidad de indicadores para el modelo alternativo primario indicó que hay 28 momentos, 17 parámetros y 11 grados de libertad.

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

El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

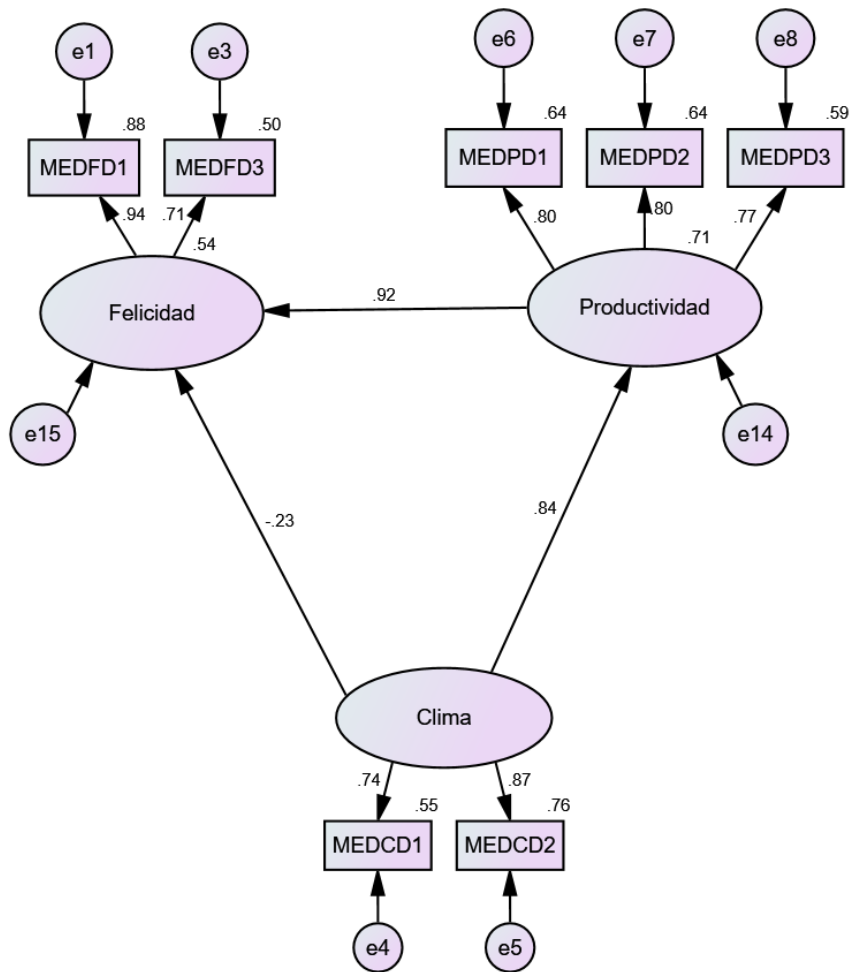
En el modelo alternativo primario se generaron dos ecuaciones estructurales: a) productividad laboral ($\eta_{\text{MEDPT}} = \gamma_{\text{MEDCT},\text{MEDCT}} * \xi_{\text{MEDCT}} + \zeta_{\text{AF}}$) y (b) felicidad laboral ($\eta_{\text{MEDFT}} = (\gamma_{\text{MEDFT},\text{MEDCT}} * \xi_{\text{MEDCT}}) + (\beta_{\text{MEDFT},\text{MEDPT}} * \eta_{\text{MEDPT}}) + \zeta_{\text{AF}}$).

Se dieron las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: productividad laboral con clima organizacional ($\gamma_{\text{MEDPT},\text{MEDCT}}$, $r = .513$, $p = .00$), felicidad laboral con clima organizacional ($\gamma_{\text{MEDFT},\text{MEDCT}}$ $r = -.117$, $p = .00$) y felicidad laboral con productividad laboral ($\gamma_{\text{MEDFT},\text{MEDPT}}$ $r = .782$, $p = .00$). En cuanto a valores de correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena, se observó lo siguiente: felicidad laboral ($R^2 = .54$), y productividad laboral ($R^2 = .71$).

El modelo alternativo primario que aparece en la Figura 41 indicó los siguientes resultados para los criterios que señalan la bondad de ajuste: (a) $X^2=28.817$ con $p=.002$, (b) $X^2/df=2.620$, (c) $\text{RMSEA}=.104$, (d) $\text{GFI}=.951$, (e) $\text{RFI}=.899$, (f) $\text{AGFI}=.874$, (g) $\text{RMR}=.022$, (h) $\text{NFI}=.947$. (i) $\text{CFI}=.966$, (j) $\text{TLI}=.935$ y (k) $\text{IFI}=.967$. Esto quiere decir que ocho de los 11 índices de bondad de ajuste utilizados se cumplieron (p de X^2 , CMINDF , GFI , RMR , NFI , CFI ; TLI e IFI); los restantes tres (RMSEA , RFI y AGFI) no alcanzaron una buena bondad de ajuste.

De acuerdo a los resultados mostrados en la evaluación con la totalidad de indicadores, se consideró que el modelo alternativo primario tuvo bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico presentado en esta investigación.

Como efectos directos, se observa la influencia clima organizacional a productividad laboral con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDPT},\text{MEDCT}} = .513$), de productividad laboral a felicidad laboral con una carga factorial ($\beta_{\text{MEDFT},\text{MEDPT}} = .782$) y de clima organizacional a felicidad laboral con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDFT},\text{MEDCT}} = -.117$) presentó una carga factorial de .775 con un efecto total de .550. En el Apéndice N se puede observar los datos completos.



$\chi^2=28.817$ $p=.002$ $\chi^2/gf=2.620$ $RMSEA=.104$
 $GFI=.951$ $RFI=.899$ $AGFI=.874$ $RMR=.022$
 $NFI=.947$ $CFI=.966$ $TLI=.935$ $IFI=.967$

Figura 41. Coeficientes estandarizados del modelo alternativo primario en la evaluación con totalidad de indicadores.

Basándose en la estadística presentada, se rechaza la hipótesis nula alterna primaria que dice: El modelo empírico en el cual el clima organizacional el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico, reteniendo la hipótesis de investigación.

Modelo alternativo secundario

La evaluación con totalidad de indicadores para el modelo alternativo secundario indicó que hay 28 momentos, 17 parámetros y 11 grados de libertad.

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

El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

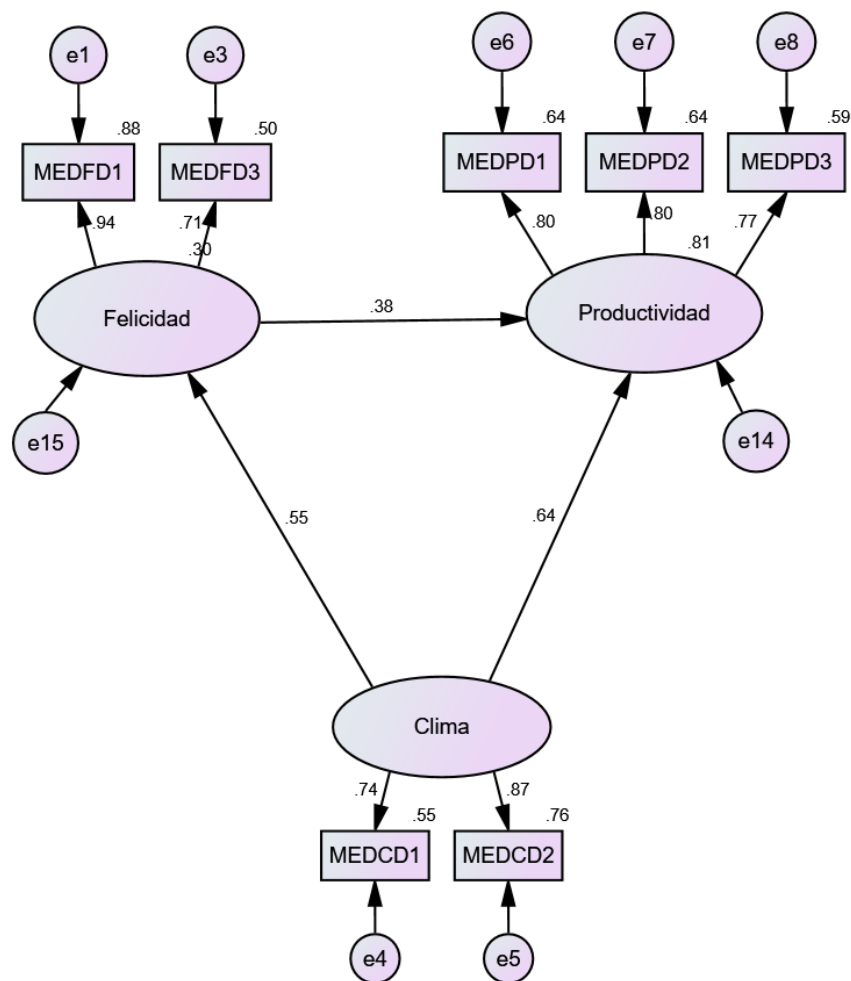
En el modelo alternativo secundario se generaron dos ecuaciones estructurales: (a) felicidad laboral ($\eta_{MEDFT} = \gamma_{MEDFT,MEDCT} * \xi_{MEDCT} + \zeta_{AF}$) y (b) productividad laboral ($\eta_{MEDPT} = (\gamma_{MEDPT,MEDCT} * \xi_{MEDCT}) + (\beta_{MEDPT,MEDFT} * \eta_{MEDFT}) + \zeta_{AF}$).

Se dieron las siguientes correlaciones positivas y estadísticamente significativas: clima organizacional con felicidad laboral ($\gamma_{MEDCT,MEDFT}$, $r = .550$, $p = .00$), productividad laboral con clima organizacional ($\gamma_{MEDPT,MEDCT}$ $r = .636$, $p = .00$) y productividad laboral con felicidad laboral ($\gamma_{MEDPT,MEDFT}$ $r = .378$, $p = .00$). En cuanto a valores de correlación múltiple cuadrática de cada variable endógena, se observó lo siguiente: productividad laboral ($R^2 = .81$), felicidad laboral ($R^2 = .30$).

El modelo alternativo secundario que aparece en la Figura 42 indicó los siguientes resultados para los criterios que señalan la bondad de ajuste: (a) $X^2=28.817$ con $p=.002$, (b) $X^2/df=2.620$, (c) $RMSEA=.104$, (d) $GFI=.951$, (e) $RFI=.899$, (f) $AGFI=.874$, (g) $RMR=.022$, (h) $NFI=.947$. (i) $CFI=.966$, (j) $TLI=.935$ y (k) $IFI=.967$. Esto quiere decir que de los 11 índices de bondad de ajuste utilizados, se cumplieron ocho (p de X^2 ,

CMINDF, GFI, RMR, NFI, CFI; TLI e IFI); los tres restantes (RMSEA, RFI y AGFI) no alcanzaron una buena bondad de ajuste.

De acuerdo a los resultados mostrados en la evaluación con la totalidad de indicadores, se consideró que el modelo alternativo secundario tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico presentado en esta investigación.



$\chi^2=28.817$ $p=.002$ $\chi^2/gf=2.620$ RMSEA=.104
 GFI=.951 RFI=.899 AGFI=.874 RMR=.022
 NFI=.947 CFI=.966 TLI=.935 IFI=.967

Figura 42. Coeficientes estandarizados del modelo alternativo secundario en la evaluación con totalidad de indicadores.

Como efectos directos, se observa la influencia felicidad laboral a productividad laboral con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDPT},\text{MEDFT}} = .378$), de productividad laboral a clima organizacional con una carga factorial ($\beta_{\text{MEDCT},\text{MEDPT}} = .636$) y de felicidad laboral a clima organizacional con una carga factorial ($\gamma_{\text{MEDCT},\text{MEDFT}} = .550$).

La influencia de clima organizacional a productividad laboral, de forma indirecta, presentó una carga factorial de .126 con un efecto total de .513. En el Apéndice N se pueden observar los datos completos.

Basados en la estadística presentada, se rechaza la hipótesis nula alterna secundaria que dice: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico, reteniendo la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis nulas complementarias

Las hipótesis nulas complementarias son las siguientes declaraciones:

H₀₄: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.

Para comprobarla, se realizó la prueba ANOVA de un factor. Como muestra la Tabla 24 se obtuvo como resultado un valor p diferente a cero en cada variable, por lo cual se entiende que ninguna de ellas es significativa para el nivel de percepción de felicidad laboral.

De acuerdo a esto, se retiene la hipótesis nula complementaria que dice: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la

ubicación geográfica no difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.

Tabla 24

Prueba ANOVA para el constructo felicidad laboral y variables demográficas

Variable	Media cuadrática	F	Sig
DG1 – Tipo de vinculación laboral	.575	.967	.539
DG2 - División	6.972	.741	.870
DG3 - Edad	1.753	1.329	.119
DG4 – Años de vinculación laboral	2.166	1.080	.367

De acuerdo a esto se retiene la hipótesis nula complementaria que dice: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.

H₀₅: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.

Para comprobarla se realizó la prueba ANOVA de un factor. Como muestra la Tabla 25, se obtuvo como resultado un valor *p* diferente a cero en cada variable, por lo cual se entiende que ninguna de ellas es significativa para el nivel de percepción del clima organizacional. De acuerdo a esto se retiene la hipótesis nula complementaria que dice: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de

contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.

Tabla 25

Prueba ANOVA para el constructo clima organizacional y variables demográficas

Variable	Media cuadrática	F	Sig
DG1 – Tipo de vinculación laboral	.568	.947	.579
DG2 - División	10.752	1.415	.070
DG3 - Edad	1.828	1.464	.053
DG4 – Años de vinculación laboral	2.206	1.117	.314

H₀₆: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en el nivel de productividad laboral alcanzada en los centros de producción del canal Hope Channel.

Para comprobarla se realizó la prueba ANOVA de un factor. Como muestra la Tabla 26, se obtuvo como resultado un valor p diferente a cero en cada variable, por lo cual se entiende que ninguna de ellas es significativa para el nivel de productividad laboral. De acuerdo a esto se retiene la hipótesis nula complementaria que dice: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en el nivel de productividad laboral alcanzada en los centros de producción del canal Hope Channel.

Tabla 26***Prueba ANOVA para el constructo productividad laboral y variables demográficas***

Variable	Media cuadrática	F	Sig
DG1 – Tipo de vinculación laboral	.675	1.217	.208
DG2 – División	10.322	1.285	.151
DG3 – Edad	1.741	1.308	.135
DG4 – Años de vinculación laboral	1.976	.947	.569

Respuestas a preguntas complementarias

En el marco de este proyecto surgieron las siguientes preguntas complementarias con el fin de tener una mejor comprensión del fenómeno observado:

1. ¿Cuál es el grado de autopercepción de la felicidad laboral que manifiestan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

Las medias aritméticas más altas del constructo felicidad laboral corresponden a la declaración “Hasta qué punto te sientes involucrado en lo que haces” (FC4, \bar{x} = 4.55), y “Con qué frecuencia puedes manejar tus propias responsabilidades” (FC1, \bar{x} = 4.47). Las más bajas resultaron ser “Qué tan satisfecho estás con tu salud física” (FH3, \bar{x} = 3.90), y “En general dirías que tu salud es” (FH1, \bar{x} = 4.14). La media aritmética total de este constructo fue de 4.22. La Tabla 27 presenta el análisis descriptivo correspondiente.

2. ¿Cuál es el grado de calidad del clima organizacional que perciben los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

Para dar respuesta a este cuestionamiento, las medias aritméticas más altas del constructo clima organizacional corresponden a la declaración “Mi jefe es una

persona con quien se puede hablar abiertamente” (CC1, \bar{x} = 4.18), y “A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente” (CC3, \bar{x} = 4.10). Las más bajas resultaron ser “Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas” (CA4, \bar{x} = 3.96), “Yo propongo mis propias actividades de trabajo” (CA1, \bar{x} = 4.00), y “A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de formas distintas” (CA2, \bar{x} = 4.00).

Tabla 27

Análisis descriptivo constructo felicidad laboral

Reactivo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
FC1	152	2	5	4.47	.597
FC2	152	1	5	4.18	.864
FC3	152	1	5	4.19	.933
FC4	152	2	5	4.55	.689
FC5	152	2	5	4.24	.658
FC6	152	2	5	4.19	.752
FH1	152	2	5	4.14	.672
FH2	152	2	5	4.30	.710
FH3	152	1	5	3.90	.904
FG1	152	2	5	4.18	.662
FG2	152	2	5	4.19	.698
FG3	152	1	5	4.39	.782
MEDFT	152	2.28	5	4.22	.475
N válido (por lista)	152				

La media aritmética total de este constructo fue de 4.04. La Tabla 28 presenta el análisis descriptivo correspondiente.

3. ¿Cuál es el nivel de productividad que alcanzan los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

Para dar respuesta a este cuestionamiento, las medias aritméticas más altas del constructo clima organizacional corresponden a la declaración “Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra fe en la segunda venida de Cristo” (PM3, \bar{x} = 4.64), y “Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia” (PM2, \bar{x} = 4.51).

Tabla 28

Análisis descriptivo constructo clima organizacional

Reactivo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
CA1	152	1	5	4.00	.906
CA2	152	1	5	4.00	1.098
CA3	152	1	5	4.03	.952
CA4	152	1	5	3.96	1.184
CC1	152	1	5	4.18	1.165
CC2	152	1	5	4.01	1.279
CC3	152	1	5	4.10	1.172
MEDCT	152	1.38	5	4.04	.837
N válido (por lista)	152				

Las más bajas resultaron ser: “Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio” (PG3, \bar{x} = 4.05) y “Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades

de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo” (PRCE1, $\bar{x} = 4.12$). La media aritmética total de este constructo fue de 4.26. La Tabla 29 presenta el análisis descriptivo correspondiente.

Tabla 29

Análisis descriptivo constructo productividad laboral

Reactivo	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
PRFE1	152	1	5	4.27	.822
PRFE2	152	1	5	4.15	.897
PRFE3	152	1	5	4.44	.770
PG1	152	1	5	4.22	.900
PG2	152	1	5	4.14	.894
PG3	152	1	5	4.05	1.094
PM1	152	1	5	4.18	1.057
PM2	152	1	5	4.51	.755
PM3	152	1	5	4.64	.733
PRCE1	152	1	5	4.12	.990
PRCE2	152	1	5	4.27	.845
PRCE3	152	1	5	4.18	.909
MEDPT	152	2.08	5	4.26	.623
N válido (por lista)	152				

4. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

De manera directa la felicidad laboral incide en el 38% del nivel de productividad laboral. No obstante, al considerar que la felicidad también afecta el clima organizacional y este a su vez afecta a la productividad, llega a incidir hasta en un 84% de la productividad.

5. ¿En qué grado incide la felicidad laboral en el clima organizacional percibido por los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

De acuerdo a las pruebas realizadas, la felicidad laboral incide de manera directa en el 55% de la percepción del clima organizacional.

6. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la felicidad de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

De acuerdo a las pruebas realizadas a partir del modelo alterno secundario, el clima organizacional incide de manera directa en el 55% de la felicidad laboral.

7. ¿En qué grado incide el clima organizacional percibido en la productividad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

De acuerdo a las pruebas realizadas a partir del modelo alterno secundario, el clima organizacional incide de manera directa en el 38% de la felicidad laboral.

8. ¿En qué grado incide la productividad laboral en la felicidad laboral de los empleados de los centros de producción del canal Hope Channel?

De acuerdo a las pruebas realizadas a partir del modelo alterno primario en el cual se calcula el efecto de esta relación entre variables, la productividad laboral incide de manera directa en el 32% de la felicidad laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Introducción

Esta investigación pretendió explorar y confirmar el modelo empírico en el que la felicidad laboral influye en el clima organizacional y, en conjunto, estas dos variables influyen en la productividad laboral en los centros de producción Hope Channel.

Desde el diseño del estudio esta investigación es considerada de tipo cuantitativo, transversal, exploratorio, descriptivo y correlacional.

En su desarrollo evaluó la relación de causalidad entre tres variables latentes clasificadas, de acuerdo al modelo principal, como variables exógenas y endógenas de la siguiente manera: la variable endógena fue productividad laboral, con cuatro dimensiones: (a) resultados finales entregados, (b) gestión realizada, (c) motivación y (d) relación con el entorno. La variable exógena fue felicidad laboral conformada por tres dimensiones: a) comportamiento/actitud, con ocho declaraciones; (b) salud, con cuatro declaraciones y (c) congruencia, con cinco declaraciones. Y la variable exógena/endógena fue clima organizacional, con las siguientes dos dimensiones: (a) autonomía y (b) confianza.

En el instrumento final los indicadores quedaron distribuidos en las variables latentes de la siguiente manera: (a) felicidad laboral, con 12; (b) productividad laboral,

con 12 y (c) clima organizacional, con 7. Además, fueron incluidas las variables demográficas: (a) edad, (b) tiempo de vinculación, (c) modo de vinculación y (d) División.

Como población a observar fueron consideradas las 11 divisiones político-geográficas de la Asociación General en las que existe uno o más canales Hope Channel, más el centro de producción principal Hope Channel ubicado en Maryland, Estados Unidos. Se esperó contar con la participación de representantes del 100% de las divisiones. Al final se alcanzó una muestra poblacional del 100% a través de 155 administradores, directores, productores, postproductores, equipo técnico, asistentes y voluntarios vinculados con Hope Channel alrededor de todo el mundo.

La principal pregunta de la investigación fue la siguiente: el modelo empírico en el cual la felicidad laboral predice el clima organizacional percibido, y esto en conjunto influye en la productividad laboral de los empleados del canal Hope Channel, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?

La pregunta de investigación alterna primaria fue la siguiente: el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido predice la productividad laboral, y esto en conjunto influye en la felicidad laboral de los empleados del canal Hope Channel ¿tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?

La pregunta de investigación alterna secundaria fue la siguiente: el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido predice la felicidad laboral, y esto en conjunto influye en la productividad laboral de los empleados del canal Hope Channel, ¿tiene una bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico?

Para la evaluación del modelo se establecieron los siguientes parámetros de evaluación para la bondad de ajuste: (a) X^2/gf menor o igual a 3.0, (b) p de X^2 mayor o igual a .05, (c) RMR menor o igual a .08, (d) GFI mayor o igual a .90, (e) AGFI mayor

o igual a .90, (f) NFI mayor o igual a .95, (g) RFI mayor o igual a .95, (h) RMSEA menor o igual a .05, (i) CFI mayor o igual a .95, (j) TLI mayor o igual a .95 y (k) IFI mayor o igual a .95.

Discusión

A continuación se discuten los resultados de los datos empíricos frente a los conceptos teóricos que explican los constructos presentes en esta investigación. Posteriormente, se abordan los modelos presentados para analizarlos e indicar cuál es el que, según la población observada, explica mejor el comportamiento del canal Hope Channel y sus centros de producción.

Sobre los constructos

Los constructos involucrados en esta investigación fueron: (a) felicidad laboral, (b) clima organizacional y (c) felicidad laboral; por ello, a continuación se presenta la discusión de cada uno de ellos.

Felicidad laboral

Esta investigación buscó conocer en detalle el constructo felicidad laboral y por eso incluyó aspectos relacionados con la actitud del empleado, la satisfacción con su percepción del modo en que se dan las relaciones interpersonales en la empresa, y la concordancia entre lo que hace y las metas que quiere lograr. A partir de ahí, las pruebas estadísticas aplicadas a través del método de parcelas, sugirieron que felicidad laboral es una mezcla de actitud y congruencia. Actitud frente al manejo de las relaciones interpersonales, la responsabilidad, el estado de ánimo, el apoyo y el

aprecio recibido. Además, congruencia entre el nivel de involucramiento en el trabajo y el nivel de satisfacción alcanzado, el progreso hacia las metas laborales y el progreso hacia los objetivos personales.

Por eso este estudio concuerda con Piekalkiewicz (2017) al encontrar que la felicidad laboral es una variable explicativa de la productividad y la estabilidad de un empleado en una organización; con Pérez Uribe (2010) quien señala que los empleados productivos son empleados felices y con Carrillo et al. (2017) para quienes la felicidad es un constructo multidimensional que incluye factores internos y externos tanto individuales como grupales y que, además, involucra elementos del contexto, experiencias subjetivas, características individuales y características de los grupos.

Como explica Achor (2018), desde el punto de vista del empleado ser feliz requiere un trabajo de entrenamiento del cerebro para que procese lo que pasa y genere cambios positivos en la persona. Es necesario que pueda llegar a un autorreconocimiento de los logros personales alcanzados, que use su capacidad de disfrutar y expresar sentimientos de alegría y que tome la decisión de vivir el presente con gratitud, enfocándose primero en las metas manejables y luego ir ampliando gradualmente, hacia las metas más grandes. No en vano Fonseca y Cruz (2019) plantean que la felicidad laboral debe ser entendida como un estado duradero de plenitud que percibe el trabajador al evaluar los aspectos físicos, sociales, afectivos e incluso espirituales de la organización y comprender que ese entorno le permite socializar y satisfacer sus necesidades.

Esto quiere decir que para ser feliz en el entorno laboral es requerido trabajar en ser feliz con la vida misma y en cómo se elige explicar los eventos pasados, pues el éxito de una persona depende del modo en que experimente el mundo que la rodea.

Y aunque la Teoría de Eventos Afectivos presentada por Ashkanasy y Dorris (2017) expone que en el contexto laboral se generan sucesos que desencadenan reacciones de tipo emocional en los empleados y esas reacciones influyen en su desempeño y satisfacción, lo importante es que la sensación de felicidad no sea un estado de ánimo momentáneo.

Sin embargo, como explica Seligman (2017), la felicidad laboral es una mezcla de placer, compromiso y significado; o tal como explica Álvarez Nobell y Muñiz Velázquez (2013), es una mezcla de supervivencia física, relaciones afectivas con los demás, valoración, desarrollo personal, y relación entre el sentido del trabajo y el sentido de la vida, el bien común y la espiritualidad.

Por eso de cada empleado se espera que esté preparado para solucionar retos, actualizarse, tener fácil adaptación al cambio, mostrar resiliencia, recursividad, razonamiento proactivo y creatividad para establecer metas o reorganizarlas en función del cumplimiento de sus tareas. Es decir, debe presentar habilidades no solo en técnica y tecnología sino también en inteligencia emocional; lo cual es importante al considerar que una persona puede tener el mejor trabajo, pero si no encuentra significado en él, no lo disfrutará.

No obstante, el apoyo de los supervisores, la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros, la posibilidad de ser autónomo y la libertad para tomar decisiones son factores generadores de felicidad o infelicidad en el trabajo; y aunque no se puede controlar en cada persona su forma de interpretación del mundo, si pueden las empresas de manera intencionada propiciar acciones que promuevan las buenas relaciones entre todos, el entusiasmo y el optimismo.

Además, otro factor importante es que en términos de felicidad laboral y productividad, un factor relevante para los grupos de trabajo es la motivación personal. Achor (2018) plantea que existen quienes ven lo que hacen como un "trabajo", quienes ven lo que hacen como un espacio de desarrollo profesional y quienes hacen lo que hacen porque sienten que es un llamado, lo cual en términos de la cosmovisión adventista puede explicarse como la voz de Dios que habla directo al corazón de una persona para pedirle que cumpla una labor específica dentro de su obra (Fustero, 2019).

Clima organizacional

Esta investigación logró comprobar que desde el punto de vista de los administradores, es necesario comprender que en cada lugar se trabaja con un grupo de personas que buscan la seguridad que da una constancia en el pago y la posibilidad de alcanzar un crecimiento profesional; pero, que además están ahí porque sienten que fueron llamadas para estarlo. Sin embargo, tal como señala Shanker et al. (2017), el clima organizacional también se relaciona con la idea que tengan los gerentes en relación a la innovación, ya que para el buen desempeño de la empresa es de vital importancia propender por un entorno de trabajo que ayude a elevar la productividad del trabajador.

En relación a esto, de acuerdo a los datos recolectados, se concuerda con Önhon (2019) al plantear que existe una relación significativa entre la percepción de la innovación y la productividad. Cuando los empleados observan que pueden proponer ideas, tiende a haber un nivel mayor de generación y desarrollo de planteamientos innovadores y creativos. Además, la experiencia constante de un clima organizacional

que favorece la innovación, estimulando y dando tiempo para ideas disruptivas, se traduce en una empresa más competitiva.

Con respecto al marco de recompensas, Warr (2013) hace recordar que el salario es solo uno de los aspectos que considera un empleado para determinar su nivel de satisfacción con el lugar donde trabaja. La sensación de equidad, el apoyo del supervisor, la seguridad física mientras realiza sus funciones, las oportunidades de promoción, la facilidad para alcanzar sus metas personales, el estar en contacto con otras personas a lo largo del día, hacer cosas que ofrezcan variedad y tener claridad sobre su futuro dentro de la organización son aspectos que considerará.

De ahí la importancia del reconocimiento por parte de los jefes sobre el progreso alcanzado por los empleados; que cada uno conozca cómo su esfuerzo ha ayudado al alcance de las metas de la organización. Sin importar el nivel jerárquico, todos los empleados deben estar involucrados en el desarrollo de la organización, al punto de sentir responsabilidad por el éxito o el fracaso. Para ello, teniendo en cuenta que las organizaciones podrían incrementar los niveles de satisfacción laboral si se orientasen a la utilización de las fortalezas más sobresalientes de cada empleado, debe haber un sistema participativo en el que la confianza y el compromiso sean la base de la comunicación.

Aunado a esto, un mal clima organizacional puede traer tasas altas de ausentismo, renuncias o incluso mala atención al público. Un entorno de trabajo sano trae bienestar a la vida laboral de los trabajadores y mejoramiento en la calidad con que cada uno cumple las actividades propias de su trabajo. Visto así, la organización para ser productiva necesita que los empleados estén satisfechos con el trabajo, se identifiquen con él y compartan su visión.

Por ello, conscientes de la importancia que tiene el factor humano en el rendimiento de la entidad, un estilo de liderazgo transformacional debe promover comportamientos que llevan a la innovación, a compartir con los empleados conocimientos y experiencias, a animarlos a usar su creatividad para hallar soluciones y a darles la oportunidad de practicar hasta perfeccionarse.

Productividad laboral

Este estudio concuerda con Suárez Castro et al. (2017) al afirmar que la productividad en las organizaciones no solo depende de una participación activa de los trabajadores, de las condiciones laborales o de la tecnología provista por la entidad, sino que también depende de las oportunidades para que el trabajador desarrolle nuevas competencias y aprenda a reconocer el valor de la nueva información, la asimile y la aplique. Esto quiere decir que la productividad laboral está fuertemente relacionada con una actitud mental de la entidad, según la cual siempre es posible realizar el trabajo de mejor manera y, por lo tanto, promueve en todos los niveles de la organización la búsqueda constante de mejoramiento.

Por supuesto, considerando el nivel de involucramiento desde el que aporta cada trabajador al alcance de metas de la organización, tal como señala Fontalvo Herrera et al. (2017) es necesario que la gerencia, en su función de velar por el bienestar del clima organizacional y evitar la indiferencia de los empleados con respecto a la empresa, comprenda que es importante fomentar un ambiente de flexibilidad para aceptar comportamientos innovadores. Un liderazgo servidor puede incrementar tanto el rendimiento de la organización como la productividad laboral, ya que este tipo de líderes tienden a preocuparse, incluso desde el punto de vista

espiritual, por el bienestar de los empleados y su desarrollo profesional. Por supuesto, en esta atmósfera de receptividad ante el desarrollo de nuevas ideas, cada propuesta debe ser valorada de manera justa y solidaria de acuerdo a su viabilidad.

Sobre los modelos

En cuanto a los tres modelos presentados y a sus relaciones de causalidad significativas, lo primero a resaltar es que, tal como lo muestra la Figura 43 donde F representa el constructo felicidad laboral, C representa el constructo clima organizacional, P representa el constructo productividad laboral y las flechas representan el flujo del efecto de un constructo sobre otro; el resumen de los modelos señala que el modelo principal, el modelo alternativo primario y el modelo alternativo secundario comparten los mismos niveles de bondad de ajuste.

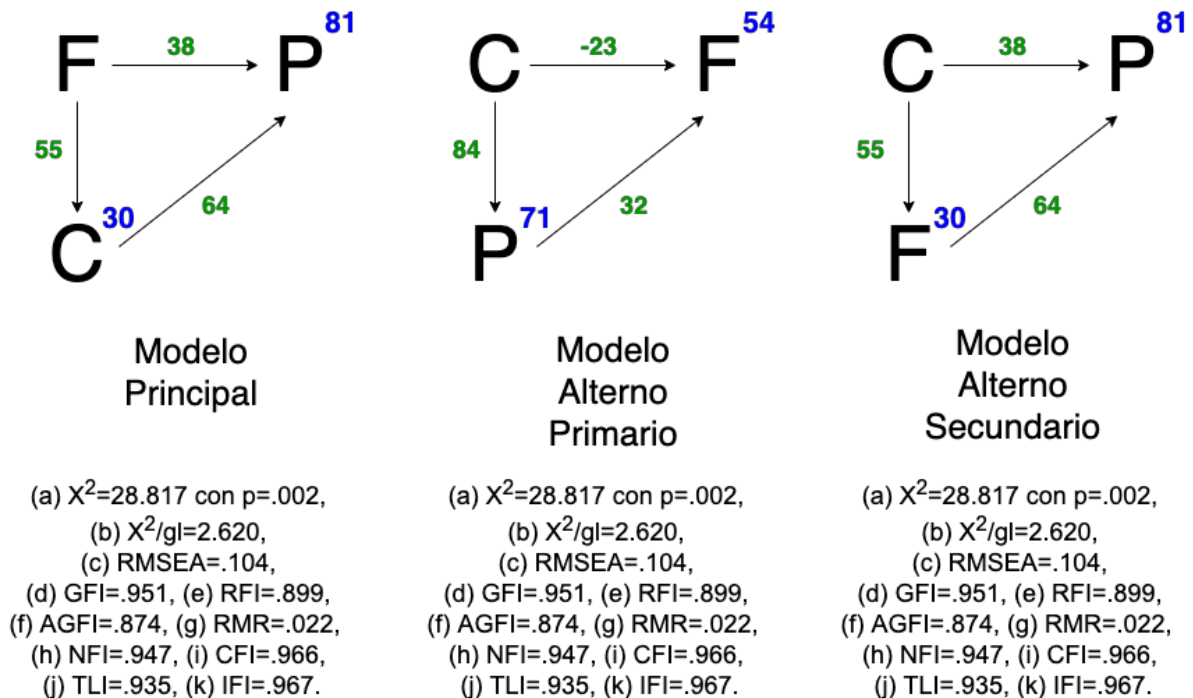


Figura 43. Resumen del modelo principal, primario y secundario.

De acuerdo a esta lectura, se afirma que los tres modelos son igualmente aceptables y que ninguno de los tres presenta algún tipo de restrictor que lo diferencie de los otros. Sin embargo, al revisar el nivel de predicción del constructo productividad laboral en cada uno de los modelos, se puede observar que el modelo principal y el modelo alterno secundario comparten un nivel de predicción del 81%, mientras que el modelo alterno primario se encuentra considerablemente lejos al solo explicar en un 71% dicha variable. Por tal razón, se centrará la atención en los detalles e implicaciones del modelo principal y el alterno secundario para determinar cuál de los dos es la mejor opción para comprender la productividad de los centros de producción Hope Channel, teniendo en cuenta el nivel de felicidad laboral expresado por participantes en la investigación y su percepción del clima organizacional en sus lugares de trabajo.

Con miras a ello, un factor importante que se aprecia al analizar el resumen del modelo principal y el alterno secundario es que, además de tener igualdad en los niveles de bondad de ajuste, presentan los mismos índices de incidencia y predicción entre las variables. En ambos el incremento de la productividad llega a ser explicado en un 81%, la variable mediadora es explicada en un 30%, el nivel de afectación de la variable mediadora al constructo productividad laboral es del 64%, y el nivel de afectación de la variable endógena en la variable exógena es del 38%. Además, continuando con la comparación del modelo principal y el modelo alterno secundario, se observa que el nivel de afectación de la felicidad laboral (variable endógena) sobre el clima organizacional (variable mediadora) en el modelo principal, es el mismo 55% que da el nivel de afectación del clima organizacional (variable endógena) sobre la felicidad laboral (variable mediadora) en el modelo alterno secundario. Esto sugiere

que hay reciprocidad entre este par de posiciones, por lo cual mejorar la productividad dependerá tanto del esfuerzo del empleado como de lo que haga la empresa por mejorar su contacto con los trabajadores y el ambiente en el que ellos desempeñan sus funciones.

Sin embargo, de acuerdo a los modelos, vale la pena en detenerse en este punto para preguntarse qué sucede primero: ¿que un empleado llegue feliz a la empresa y con esto aporte a un clima organizacional positivo, o que un clima organizacional positivo haga feliz al empleado? Como se aprecia en el modelo alterno secundario, no se trata de un juego de relaciones donde la felicidad es parte activa del empleado, y la empresa juega un rol pasivo. La felicidad laboral depende también de la capacidad que tienen las organizaciones para proveer a sus empleados las condiciones de trabajo que les permitan desarrollar sus fortalezas, alcanzar las metas de la organización y alcanzar sus metas individuales.

Al respecto, Ramírez-García et al. (2019) señalan que la felicidad del laboral no sólo está basada en factores propios de cada empleado, sino que también juegan un papel fundamental el tipo de contrato y las condiciones del entorno en que se realiza el trabajo. Complementando esta idea, los hallazgos de Haybron (2013) y Anghel y Lacuesta (2020) sugieren que la respuesta también está vinculada a la edad del empleado, ya que los más jóvenes quieren sentirse competentes para ser felices, pero además tienen altos niveles de expectativa sobre el modo en que se integran su vida personal y su vida laboral; necesitan sentir que trabajan con amigos, y necesitan sentir que lo que hacen es importante y que tienen control sobre ello. Entretanto las personas mayores, para ser felices quieren sentir que su trabajo aún es valioso en la entidad, pero sus funciones deben ser reorientadas para que desde las áreas de planificación

y supervisión logren sacar provecho de sus años de experiencia. Así, sea cual sea la edad de los empleados, para toda empresa es prioritario alcanzar un buen nivel de productividad y, según lo anterior, esto requiere una gestión estratégica del clima organizacional en función de la felicidad laboral y el sentimiento de productividad de los empleados. Esto quiere decir que el modelo alterno secundario, donde se sugiere una afectación directa del clima organizacional en la felicidad de los empleados y en la productividad laboral, explica de mejor manera el comportamiento de una organización.

Incluso lo que Moccia (2016) explica sobre la felicidad laboral al decir que es una constante de satisfacciones que experimenta una persona a raíz del bienestar general que tiene en su trabajo, y que esto lo hace sentirse bien como ser humano, sentirse satisfecho con lo que hace, ser productivo, resolutivo y profesional; se comprueba en la regresión lineal simple entre los constructos felicidad laboral y productividad laboral., tal como se ve en la Tabla 30, considerando los resultados de la población observada. Entonces, tal y como plantean Sánchez-Trujillo et al. (2020) al señalar la felicidad laboral como una ventaja competitiva, desde el punto de vista de la organización la felicidad laboral es un excelente camino para toda entidad, pues, como se conoció en los datos obtenidos en esta investigación, las personas más felices manifiestan tener mejor desempeño en el trabajo, son más productivas, y logran promover entre sus compañeros relaciones positivas. Esto impacta el clima organizacional aportando una sensación de estabilidad que facilita un mayor nivel de desempeño individual y colectivo, lo cual confirma que el modo de ser de la organización influye en las percepciones y comportamiento de los empleados de una empresa.

Tabla 30

Prueba de Regresión lineal simple entre los constructos felicidad laboral y productividad laboral

Modelo	R	R cua- drado	R cuadrado ajus- tado	Error están- dar de la esti- mación	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.385	.381	.49084	.670

a. Predictores: (Constante), MEDFT

En este orden de ideas, una empresa que vela por la felicidad laboral de sus trabajadores está aportando también a una mejor percepción del clima organizacional, y tal como lo presenta el modelo alterno secundario, una percepción positiva del clima organizacional aporta a un mayor nivel de productividad. Por eso, como se aprecia en mismo modelo, el clima organizacional y la felicidad laboral tienen un vínculo fuerte de causa.

Dado que la felicidad laboral está asociada a la capacidad que tienen las organizaciones para proveer a sus empleados las condiciones de trabajo que les permitan desarrollar sus fortalezas, alcanzar las metas de la organización y alcanzar sus metas individuales, tal como expresa Fernández (2015), los administradores deberán tener en cuenta que el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, la cooperación, los modos de control y la toma de decisiones, son partes del clima organizacional que facilitan la gestión del talento humano.

Así, si un empleado se encuentra en un entorno caracterizado por la confianza y el apoyo y percibe que puede mejorar sus habilidades y su posición dentro de la empresa, su trabajo tenderá a ser mejor realizado. En este sentido, teniendo en cuenta

que en la parte relacionada con clima organizacional, en el instrumento de esta investigación se pregunta a los empleados sobre su percepción en cuanto a la posibilidad que tienen en su trabajo para desarrollar sus propias ideas, el nivel de confianza que les inspira su jefe para tratar con él asuntos de manera confidencial, y cuánto creen que a su jefe le interesa que el empleado se desarrolle más profesionalmente; pulir estos aspectos mejorará la percepción del clima organizacional, mejorará el nivel de felicidad laboral de los empleados y mejorará el nivel de productividad al que llegan.

Conclusiones

Esta sección expone conclusiones sobre el modelo principal, el modelo alterno primario, el modelo alterno secundario y las preguntas complementarias presentadas en este estudio.

Conclusiones por hipótesis de modelos estructurales

Para la valoración de los modelos empíricos expresados en las hipótesis de esta investigación, se estableció como criterio de rechazo el que los índices de bondad de ajuste establecidos fueran menores a seis, considerando que el total eran once. Por supuesto, los tres modelos fueron probados con éxito según la técnica de parcelas para cada constructo. De acuerdo a ello, el análisis de los indicadores en cada constructo sugirió que son estadísticamente significativos para las variables latentes propuestas.

Modelo principal

El modelo principal fue probado con todos los indicadores resultantes de la técnica de parcelas para cada constructo, alcanzándose los criterios establecidos para evaluar la bondad de ajuste, determinando un ajuste muy bueno. A partir de ello se concluye que el modelo empírico en el cual felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico. Se retiene la hipótesis principal de investigación y se rechaza la hipótesis nula según la cual el modelo empírico en el cual felicidad laboral es predictor de la productividad, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

Entonces, de acuerdo a la literatura encontrada, es muy importante que pensando en mejorar los niveles de productividad, los directivos de Hope Channel Inc, y los directivos de cada centro de producción que compone la red, analicen qué balance de felicidad laboral presentan los trabajadores en su lugar de trabajo, y que políticas necesita implementar para mejorar ese nivel.

Modelo alterno primario

El modelo alterno primario fue probado con todos los indicadores resultantes de la técnica de parcelas para cada constructo, alcanzándose los criterios establecidos para evaluar la bondad de ajuste, determinando un ajuste muy bueno. A partir de ello, se concluye que el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como

variable mediadora la productividad laboral, tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico. Se retiene la hipótesis principal de investigación y se rechaza la hipótesis nula según la cual el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

Entonces, de acuerdo a la literatura encontrada, es muy importante que pensando en mejorar los niveles de felicidad laboral, los directivos de Hope Channel Inc, y los directivos de cada centro de producción que compone la red, analicen qué qué percepción del clima organizacional tienen los trabajadores y que políticas necesita implementar para mejorar esa percepción.

Modelo alterno secundario

El modelo alterno secundario fue probado con todos los indicadores resultantes de la técnica de parcelas para cada constructo, alcanzándose los criterios establecidos para evaluar la bondad de ajuste, determinando un ajuste muy bueno. A partir de ello, se concluye que el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral, tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico. Se retiene la hipótesis principal de investigación y se rechaza la hipótesis nula según la cual el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral, no tiene bondad de ajuste aceptable con el modelo teórico.

Entonces, de acuerdo a la literatura encontrada, es muy importante que pensando en mejorar los niveles de productividad laboral, los directivos de Hope Channel Inc, y los directivos de cada centro de producción que compone la red, analicen qué percepción del clima organizacional tienen los trabajadores y que políticas necesita implementar para que esa percepción pueda mejorar el nivel de felicidad de los empleados.

Así, aunque los tres modelos tuvieron como resultado los mismos indicadores de bondad de ajuste, es decir: (a) $X^2=28.817$ con $p=.002$, (b) $X^2/gl=2.620$, (c) RMSEA=.104, (d) GFI=.951, (e) RFI=.899, (f) AGFI=.874, (g) RMR=.022, (h) NFI=.947. (i) CFI=.966, (j) TLI=.935 y (k) IFI=.967; se concluye que el modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral, responde de mejor manera a las necesidades del canal y cumple con el compromiso administrativo de querer mejorar la productividad laboral mientras, al mismo tiempo, se mejorara significativamente el nivel de felicidad que presenta cada empleado.

Sobre las hipótesis complementarias

Esta sección presenta las conclusiones sobre las hipótesis complementarias de la investigación.

Hay que aclarar que para cada hipótesis nula complementaria se encontró, estadísticamente, una diferencia significativa. Por ello, de acuerdo a los resultados, se retienen la hipótesis nulas según las cuales los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en el nivel de productividad laboral alcanzada, en el nivel de

felicidad laboral o en la percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.

No obstante, de acuerdo a lo obtenido en los resultados, aunque ni la edad, la antigüedad, ni el modo de contratación afecta significativamente a la productividad, la felicidad y el clima organizacional, definitivamente el modo de contratación y la antigüedad laboral facilitan la comprensión de algunas políticas del clima organizacional.

Recomendaciones

A continuación se presentan algunas recomendaciones para los directivos de los canales que conforman la red Hope Channel, los directivos de sus centros de producción y, además, para futuros investigadores.

A directores de canales y centros de producción de la red Hope Channel

De acuerdo con los resultados logrados a través de esta investigación, se enlistan algunas recomendaciones para un mejor funcionamiento, tanto de los centros de producción como de los canales de la red Hope Channel.

1. Sabiendo que ni los constructos ni el modelo elegido como resultado final de esta investigación fueron antes analizados por los dirigentes de los centros de producción, se recomienda que cada uno se familiarice con el flujo de afectaciones planteadas en el modelo final y considere cómo la comprensión de estas relaciones puede aportarle para un mejor funcionamiento de su centro de trabajo (ver Figura 44).

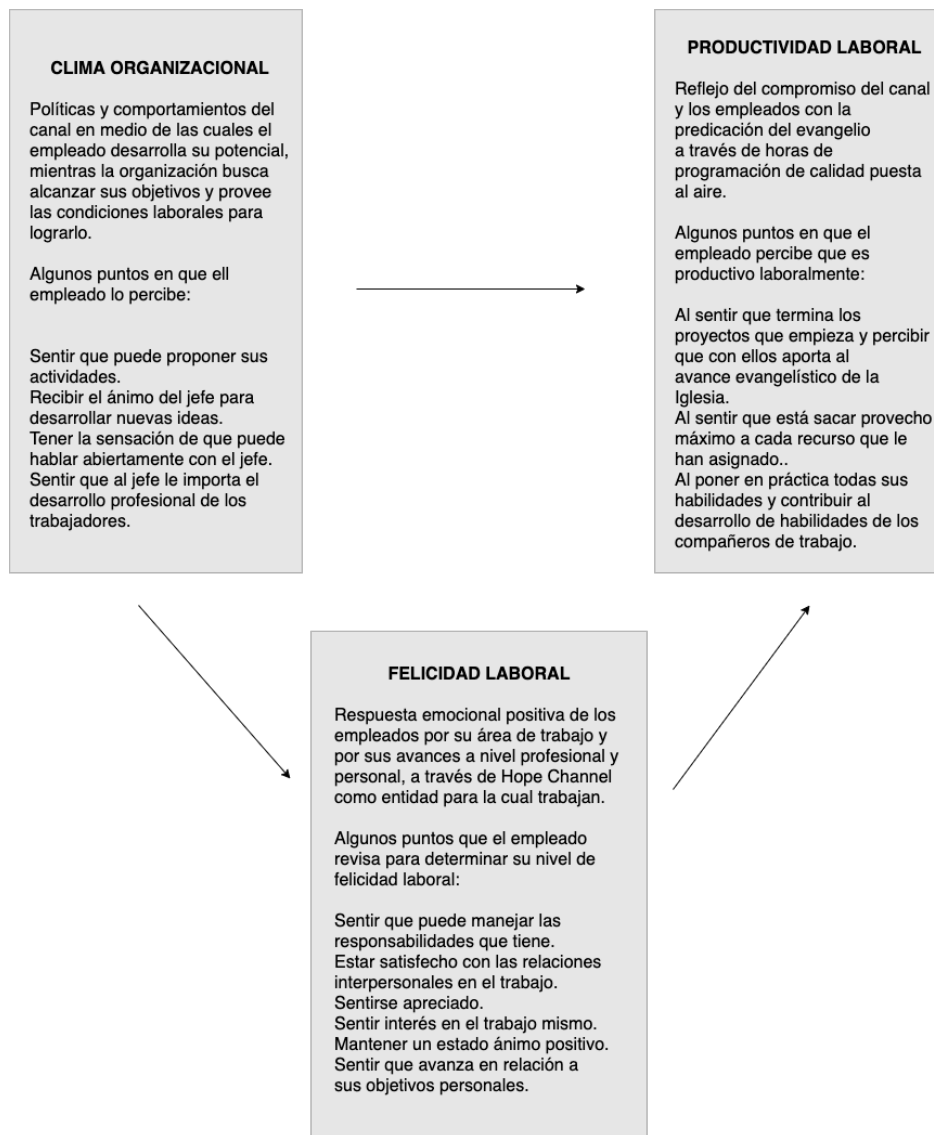


Figura 44. Modelo de relaciones entre los constructos clima organizacional, felicidad laboral y productividad laboral.

2. Escuchar a los empleados y mejorar las conversaciones es la clave para crear lugares de trabajo más felices. Además, se requiere una mezcla de liderazgo y flexibilidad, espacios de entrenamiento y un sistema de recompensas por logros alcanzados. Por ello, se recomienda fortalecer los parámetros que guían las relaciones entre la entidad y los empleados, de tal manera que prime el reconocimiento a los

logros alcanzados por cada equipo de trabajo, se escuche sus necesidades y se le permita a cada empleado conocer cómo su labor aporta al alcance de los objetivos generales de la institución.

3. Se recomienda concientizar a directores de los canales sobre la importancia de la capacitación no solo en planeación estratégica y habilidades técnicas y narrativas, sino también en comunicación interpersonal, resolución de conflictos e inteligencia emocional, para con ello contribuir a un mejor ambiente laboral. Promover la absorción de nuevos conocimientos y el análisis de las necesidades que hay en el entorno.

4. Se recomienda que los administradores de los centros de producción fortalezcan los apoyos institucionales al logro de objetivos personales de sus empleados, motivándolos a vivir en un proceso de mejoramiento continuo como trabajadores y como personas.

5. Se recomienda a los directores velar por las condiciones del entorno laboral, asegurando no solo la seguridad física del trabajador sino también que sea un espacio confortable donde se respire un ambiente de innovación.

Sumado a estas recomendaciones, se presenta a continuación la lista de sugerencias para investigaciones futuras, partiendo del proceso que se vivió en esta investigación.

A los productores, técnicos y
demás empleados del canal

La manera en que cada persona decide explicar los eventos que experimenta afecta de modo directo la sensación de éxito y felicidad con la vida que lleva. De este modo, para ser feliz en el entorno laboral se necesita estar feliz con la vida misma. Y

aunque en el contexto empresarial se generan sucesos que desencadenan reacciones de tipo emocional y esas reacciones influyen en el desempeño y en la satisfacción, es importante que la sensación de felicidad no sea un estado de ánimo momentáneo. Por ello se recomienda lo siguiente:

1. Procurar entablar buenas relaciones en el trabajo con todas las personas que le rodean y analizar cómo cada una de estas personas aportan un valor agregado a su vida o a su trabajo, y cómo usted puede también aportar al de los demás.

2. Fijarse la meta de mantener en crecimiento continuo, no solo a nivel profesional sino también a nivel personal, logrando controlar cada vez más sus impulsos y sus reacciones.

3. Prestar más atención a los motivos que tiene para estar agradecido con la empresa y con su equipo de trabajo. Recuerde que es una situación de doble vía en la que usted le aporta a la organización, pero sin duda, la dinámica del trabajo también le aporta a su vida.

4. Vuélvase un experto en detectar razones para estar feliz y refuerce su relación con Dios. Esto disminuirá los niveles de estrés y le permitirá irradiar positivismo en su equipo de trabajo.

5. Comprométase con su bienestar físico y emocional. Es decir, coma sano, ejercite su cuerpo y evite el sedentarismo. El buen estado de su salud es importante para su felicidad.

6. Encuéntrele un significado a lo que realiza. Conscientemente utilice sus fortalezas y virtudes como un valor agregado que puede ponerle a lo que hace. De este modo, logrará convertir sus actividades en una vocación, y se sentirá útil al ver cómo sus funciones tienen un impacto positivo en la organización y en la sociedad.

A futuros investigadores

Tomando como punto de base la aproximación metodológica y conceptual de esta investigación, se sugiere a futuros investigadores considerar las siguientes variantes de análisis:

1. Confirmar los resultados de esta investigación a través de réplica del proyecto, aplicando longitudinalmente los instrumentos en los mismos canales y centros de producción encuestados.

2. Complementar los resultados de esta investigación emprendiendo un proyecto de tipo cualitativo. Recolectar datos a través de entrevistas en profundidad y observación de campo que permitan realizar una triangulación de resultados y comprender con mayor profundidad la naturaleza del comportamiento del canal y sus empleados.

3. Replicar esta investigación en canales no adventistas, para ver qué diferencias surgen al contemplar una heterogeneidad en la cosmovisión de los trabajadores y directivos, y comprobar de este modo el peso que tiene la cosmovisión adventista como un plus para el funcionamiento de la organización.

4. A partir de la recolección de nuevas teorías e investigaciones, ampliar del marco teórico existente sobre la correlación que hay entre los constructos clima organizacional, felicidad laboral y productividad laboral. De este modo, aumentar el número de variables involucradas para comprender la vida interna de la organización.

5. Dado que la responsabilidad sobre la felicidad laboral es un asunto compartido entre el empleado, la empresa y todo lo que circunstancialmente está a su alrededor, se sugiere analizar con mayor profundidad cómo se ve afectada la felicidad y la productividad de los empleados que laboran en centros de producción ubicados

en países con contextos políticos especiales, donde no hay acceso a los medios de comunicación o donde la vida del trabajador corre peligro por participar en la predicación del evangelio.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO BASE PARA EL CONSTRUCTO

FELICIDAD LABORAL

PERMA Profiler
The final 23-item PERMA-
Profiler measure

Considerando que 1 es Nunca y 5 es Siempre							
Etiqueta	Reactivo No.	Pregunta	Respuesta				
			1	2	3	4	5
A1	1	¿Qué tan frecuentemente sientes que estás progresando hacia el logro tus metas?					
E1	2	¿Con qué frecuencia te sientes involucrado en lo que estás haciendo?					
P1	3	En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre?					
N1	4	En general, ¿con qué frecuencia te sientes ansioso?					
A2	5	¿Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has puesto para ti mismo?					
P2	6	En general, ¿qué tan a menudo sientes positivismo en tu estado de ánimo?					
N2	7	En general, ¿qué tan a menudo te sientes enojado?					
A3	8	¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades?					
N3	9	En general, ¿qué tan a menudo te sientes triste?					
E3	10	¿Con qué frecuencia pierdes la noción del tiempo porque estás haciendo algo que disfrutas en tu trabajo?					
Considerando que 1 es Terrible y 5 es Excelente							
H1	11	En general, ¿dirías que tu salud es...?					
H3	12	Comparado con otros de tu mismo género y edad, ¿cómo es tu salud?					
Considerando que 1 es Para nada y 5 es Completamente							
M1	13	En general, ¿en qué medida lideras una vida decidida y significativa?					

R1	14	¿Hasta qué punto recibes apoyo de otros cuando lo necesitas?					
M2	15	En general, ¿hasta qué punto sientes que lo que haces en tu vida vale la pena?					
E2	16	En general, ¿hasta qué punto te sientes interesado en las cosas?					
Lon	17	¿Qué tan solo te sientes en tu vida diaria?					
H2	18	¿Qué tan satisfecho estás con tu salud física?					
R2	19	¿Hasta qué punto te sientes apreciado?					
M3	20	En general, ¿hasta qué punto sientes que tiene sentido de dirección tu vida?					
R3	21	En tu lugar de trabajo ¿qué tan satisfecho estás con el aspecto informal de tus relaciones personales?					
P3	22	En general, ¿hasta qué punto te sientes satisfecho con lo que haces en tu trabajo?					
Hap	23	Poniendo todas las cosas juntas, ¿qué tan feliz dirías que eres?					

Positive Emotion: P = (P1,P2,P3)
 Engagement: E = (E1,E2,E3)
 Relationships: R = (R1,R2,R3)
 Meaning M = (M1,M2,M3)
 Accomplishment A = (A1,A2,A3)
 Overall Well-being PERMA= (P1,P2,P3,E1,E2,E3, R1,R2,R3, M1,M2,M3, A1,A2,A3, happy)

Negative Emotion: N = (N1,N2,N3)
 Health H = (h1,h2,h3)
 Loneliness Lon (item solo)

APÉNDICE B

INSTRUMENTO BASE PARA EL CONSTRUCTO

CLIMA ORGANIZACIONAL

**CLIMA ORGANIZACIONAL
INSTRUMENTO DE MEDIDA
Koys & Decottis (1991)**

Considerando que 1 es Nunca y 5 es Siempre							
Etiqueta	Reactivo No.	Pregunta	Respuesta				
			1	2	3	4	5
CLAT1	1	Tomo la mayor parte de las decisiones laborales para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.					
CLAT2	2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
CLAT3	3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
CLCH1	4	Percibo que hay espíritu de ayuda entre las personas que trabajan en mi empresa.					
CLCH2	5	Percibo que hay espíritu de amistad entre las personas que trabajan en mi empresa.					
CLCH3	6	Percibo que hay espíritu de empatía entre las personas que trabajan en mi empresa.					
CLCZ1	7	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
CLCZ2	8	Mi jefe es una persona de principios definidos					
CLCZ3	9	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
CLPR1	10	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
CLPR2	11	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
CLPR3	12	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema					
CLAY1	13	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.					
CLAY2	14	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
CLAY3	15	Mi jefe me respalda 100%					
CLRC1	16	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
CLRC2	17	Mi jefe habla en público sobre mi buen rendimiento					

CLRC3	18	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.						
CLEQ1	19	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.						
CLEQ2	20	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.						
CLEQ3	21	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.						
CLIN1	22	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.						
CLIN2	23	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas						

DIMENSIONES:

CLAT

AUTONOMÍA 3

Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

CLCH

COHESIÓN 3

Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

CLCZ

CONFIANZA 3

La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

CLPR

PRESION 3

La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

CLAY

APOYO 3

La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

CLRC

RECONOCIMIENTO 3

La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa

CLEQ

EQUIDAD 3

La percepción que los empleados tienen, acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

CLIN

INNOVACIÓN 2

La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia

APÉNDICE C

INSTRUMENTO CONSTRUÍDO Y VALIDADO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL VISTA DENTRO DEL MARCO DE LA COSMOVISIÓN ADVENTISTA

**ENCUESTA
PRODUCTIVIDAD LABORAL PARA EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS
DE LA IGLESIA ADVENTISTA DEL SÉPTIMO DÍA**

Apreciado lector: Las siguientes preguntas conforman un instrumento de investigación que procura hacer un análisis de la productividad de empleados y voluntarios a la luz de una cosmovisión bíblica, en entidades pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Gracias por responder lo más sinceramente posible.

INSTRUCCIONES:

No escriba su nombre, solo escriba su edad, entidad de la IASD a la cual usted está vinculado actualmente ya sea como empleado o como voluntario, y el número de años que lleva de ser empleado o voluntario en dicha entidad. Luego, considere la siguiente parte como una guía para conocer la autopercepción que usted tiene respecto a su productividad, y marque una X en la opción que mejor responda cada declaración, de acuerdo a la siguiente escala:

- 1. En desacuerdo 2. Casi en desacuerdo 3. En duda 4. Casi de acuerdo 5. De acuerdo**

Edad: _____ Entidad donde trabaja: _____

Número de años que lleva como voluntario o empleado en esa entidad: _____

DECLARACIONES					
En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo...					
1. Son finalizados exitosamente.	1	2	3	4	5
2. Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas.					
3. Están en el marco de los objetivos de la entidad.					
4. Son un espacio para que de manera consciente e intencionada ayude con mis acciones a que los objetivos de la entidad se vuelvan realidad.					
5. Son una muestra de que tanto el equipo técnico como el recurso financiero pueden ser usados con creatividad para alcanzar diferentes tipos de objetivos.					
6. Me permiten contribuir al desarrollo de habilidades de mis compañeros de equipo de trabajo.					
7. Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente.					

10. Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia.					
11. Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo.					
12. Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo.					
13. Son puestos al alcance del público meta.					
14. Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos.					

Gracias!!!

Sus respuestas son bienvenidas y apreciadas.

APÉNDICE D

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN PARA EL CONSTRUCTO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Formato de validación de claridad y pertinencia

En función de la validación del instrumento presentado, es necesario el apoyo de expertos que desde su conocimiento puedan estimar las declaraciones incluidas en esta propuesta de autoevaluación relacionada con la Productividad Laboral, para empleados y voluntarios de entidades pertenecientes a la IASD. Por favor lea cada ítem y califique la claridad y pertinencia de las afirmaciones, a través de una "X", según la escala que se presenta a continuación.

Nivel de Claridad		Nivel de Pertinencia	
1	Totalmente confuso	1	Totalmente impertinente
2	Algo confuso	2	Algo impertinente
3	Regular	3	Regular
4	Algo claro	4	Algo pertinente
5	Totalmente claro	5	Totalmente pertinente

Productividad														
Mayordomía que cada uno hace de los talentos que Dios le ha dado, y los recursos y fondos que la Iglesia le ha brindado para el desarrollo de su área de trabajo.														
Instrucción para diligenciar el instrumento														
Considere la siguiente parte como una autoevaluación de su productividad, y marque una X en la opción que mejor responda cada declaración.														
Escala de medición del instrumento:														
1. En desacuerdo		2. Casi en desacuerdo		3. En duda		4. Casi de acuerdo		5. De acuerdo						
Pregunta guiadora														
En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo...														
CLARIDAD		DECLARACIÓN						PERTINENCIA						
Dimensión: Resultados Finales Entregados														
1	2	3	4	5	1. Son finalizados exitosamente.					1	2	3	4	5
					2. Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas.									
					3. Son puestos al alcance del público meta.									
					4. Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos.									

Dimensión: Gestión Realizada																						
													5. Los he asumido, conociendo los objetivos de la entidad.									
													6. Son un espacio para que de manera consciente e intencionada ayude con mis acciones a que los objetivos de la entidad se vuelvan realidad.									
													7. Me permiten contribuir al desarrollo de habilidades de mis compañeros de equipo de trabajo.									
													8. Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente.									
													9. Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo.									
													10. Son una muestra de que tanto el equipo técnico como el recurso financiero pueden ser usados con creatividad para alcanzar diferentes tipos de objetivos.									
Dimensión: Motivación																						
													11. Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio.									
													12. Hacen que yo quiera poner todo mi conocimiento a disposición de la obra evangelística de la Iglesia.									
													13. Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo.									
													14. Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia.									

APÉNDICE E

ANÁLISIS FACTORIAL DEL INSTRUMENTO PRODUCTIVIDAD

Presentación de casos válidos y excluidos en prueba piloto instrumento Productividad

Casos	N	%
Válido	80	100
Excluido	0	0
Total	80	100

Resultados prueba de Comunalidades instrumento Productividad

Variable	Inicial	Extracción
RF1	1.000	0.665
RF2	1.000	0.652
RF3	1.000	0.667
RF4	1.000	0.514
GR1	1.000	0.712
GR2	1.000	0.522
GR3	1.000	0.677
GR4	1.000	0.674
GR5	1.000	0.455
GR6	1.000	0.585
M1	1.000	0.586
M2	1.000	0.658
M3	1.000	0.626
M4	1.000	0.657

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Parte 1 - Resultados matriz de correlaciones^a instrumento Productividad

Correlación										
RF	RF								GR	
1	2								6	M1
RF	1.0							0.30	0.07	0.463
1	00	0.562	0.446	0.348	0.578	0.391	0.102	2	2	
RF	0.5	1.000	0.431	0.396	0.561	0.563	0.267	0.41	0.05	0.472
2	62							9	6	
RF	0.4	0.431	1.000	0.657	0.518	0.452	0.379	0.47	0.41	0.515
3	46							1	9	
RF	0.3	0.396	0.657	1.000	0.551	0.257	0.270	0.40	0.25	0.401
4	48							2	3	
GR	0.5	0.561	0.518	0.551	1.000	0.502	0.247	0.50	0.13	0.498
1	78							0	2	
GR	0.3	0.563	0.452	0.257	0.502	1.000	0.500	0.53	0.09	0.493
2	91							5	5	
GR	0.1	0.267	0.379	0.270	0.247	0.500	1.000	0.67	0.36	0.433
3	02							2	3	
GR	0.3	0.419	0.471	0.402	0.500	0.535	0.672	1.00	0.23	0.553
4	02							0	7	
GR	0.0	0.056	0.419	0.253	0.132	0.095	0.363	0.23	1.00	0.334
5	72							7	0	
GR	0.4	0.472	0.515	0.401	0.498	0.493	0.433	0.55	0.33	1.000
6	63							3	4	
M	0.1	0.132	0.221	0.076	0.201	0.308	0.501	0.47	0.29	0.402
1	29							4	4	
M	0.0	0.166	0.241	0.188	0.219	0.121	0.263	0.24	0.41	0.183
2	52							4	7	
M	0.1	0.201	0.051	0.110	0.227	0.251	0.383	0.26	0.19	0.182
3	27							1	9	
M	0.2	0.169	0.128	0.054	0.329	0.277	0.191	0.09	0.25	0.307
4	11							6	8	

a. Determinante = .001

Parte 2 - Resultados matriz de correlaciones^a instrumento Productividad

Correlación			
	M2	M3	M4
RF1	0.052	0.127	0.211
RF2	0.166	0.201	0.169
RF3	0.241	0.051	0.128

RF4	0.188	0.110	0.054
GR1	0.219	0.227	0.329
GR2	0.121	0.251	0.277
GR3	0.263	0.383	0.191
GR4	0.244	0.261	0.096
GR5	0.417	0.199	0.258
GR6	0.183	0.182	0.307
M1	0.510	0.353	0.326
M2	1.000	0.560	0.453
M3	0.560	1.000	0.424
M4	0.453	0.424	1.000

a. Determinante = .001

Parte 1 - Matrices Anti – imagen instrumento Productividad

		RF1	RF2	RF3	RF4	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6
C o v a r i	RF1	0.506	-0.152	-0.092	0.036	-0.115	0.021	0.077	0.007	0.011	-0.069
	RF2	-0.152	0.472	0.013	-0.037	-0.050	-0.146	-0.010	-0.009	0.059	-0.071
	RF3	-0.092	0.013	0.356	-0.185	-0.013	-0.102	-0.031	-0.004	-0.133	-0.035
	RF4	0.036	-0.037	-0.185	0.450	-0.134	0.096	-0.030	-0.015	0.012	-0.038

a n z a	GR1	-0.115	-0.050	-0.013	-0.134	0.384	-0.061	0.070	-0.103	0.034	-0.007
	GR2	0.021	-0.146	-0.102	0.096	-0.061	0.437	-0.092	-0.038	0.082	-0.027
	GR3	0.077	-0.010	-0.031	-0.030	0.070	-0.092	0.375	-0.166	-0.108	0.005
A n t i - i m a g e n	GR4	0.007	-0.009	-0.004	-0.015	-0.103	-0.038	-0.166	0.351	0.032	-0.082
	GR5	0.011	0.059	-0.133	0.012	0.034	0.082	-0.108	0.032	0.600	-0.105
	GR6	-0.069	-0.071	-0.035	-0.038	-0.007	-0.027	0.005	-0.082	-0.105	0.461
	M1	-0.046	0.082	0.017	0.071	0.018	-0.024	-0.096	-0.076	0.030	-0.105
C o r r e l a c i ó n	M2	0.087	-0.082	-0.068	-0.020	-0.005	0.070	0.079	-0.028	-0.128	0.082
	M3	-0.065	-0.003	0.117	-0.037	-0.013	-0.041	-0.127	0.010	0.025	0.016
	M4	-0.032	0.057	0.041	0.063	-0.125	-0.083	-0.023	0.125	-0.057	-0.105
	RF1	.819 ^a	-0.311	-0.218	0.075	-0.261	0.044	0.176	0.016	0.021	-0.143
A n t i - i m a g e n	RF2	-0.311	.849 ^a	0.031	-0.080	-0.117	-0.322	-0.024	-0.023	0.110	-0.153
	RF3	-0.218	0.031	.804 ^a	-0.463	-0.035	-0.258	-0.084	-0.012	-0.288	-0.087
	RF4	0.075	-0.080	-0.463	.785 ^a	-0.322	0.217	-0.074	-0.037	0.022	-0.082
	GR1	-0.261	-0.117	-0.035	-0.322	.851 ^a	-0.148	0.186	-0.281	0.071	-0.017
	GR2	0.044	-0.322	-0.258	0.217	-0.148	.837 ^a	-0.228	-0.097	0.159	-0.060
	GR3	0.176	-0.024	-0.084	-0.074	0.186	-0.228	.769 ^a	-0.456	-0.228	0.012
	GR4	0.016	-0.023	-0.012	-0.037	-0.281	-0.097	-0.456	.837 ^a	0.069	-0.203
	GR5	0.021	0.110	-0.288	0.022	0.071	0.159	-0.228	0.069	.755 ^a	-0.200
	GR6	-0.143	-0.153	-0.087	-0.082	-0.017	-0.060	0.012	-0.203	-0.200	.894 ^a
	M1	-0.092	0.170	0.042	0.151	0.041	-0.051	-0.222	-0.182	0.055	-0.220
	M2	0.191	-0.186	-0.178	-0.048	-0.013	0.165	0.200	-0.073	-0.258	0.189
	M3	-0.126	-0.005	0.269	-0.075	-0.030	-0.086	-0.285	0.024	0.044	0.032
	M4	-0.059	0.109	0.090	0.125	-0.266	-0.165	-0.049	0.278	-0.098	-0.203

Parte 2 - Matrices Anti – imagen instrumento Productividad

		M1	M2	M3	M4
C o v a r	RF1	-0.046	0.087	-0.065	-0.032
	RF2	0.082	-0.082	-0.003	0.057
	RF3	0.017	-0.068	0.117	0.041

i a n z a A n t i - i m a g e n	RF4	0.071	-0.020	-0.037	0.063
	GR1	0.018	-0.005	-0.013	-0.125
	GR2	-0.024	0.070	-0.041	-0.083
	GR3	-0.096	0.079	-0.127	-0.023
	GR4	-0.076	-0.028	0.010	0.125
	GR5	0.030	-0.128	0.025	-0.057
	GR6	-0.105	0.082	0.016	-0.105
	M1	0.495	-0.187	0.036	-0.027
	M2	-0.187	0.410	-0.209	-0.123
	M3	0.036	-0.209	0.529	-0.086
	M4	-0.027	-0.123	-0.086	0.576
	C o r r e l a c i ó n A n t i - i m a g e n	RF1	-0.092	0.191	-0.126
RF2		0.170	-0.186	-0.005	0.109
RF3		0.042	-0.178	0.269	0.090
RF4		0.151	-0.048	-0.075	0.125
GR1		0.041	-0.013	-0.030	-0.266
GR2		-0.051	0.165	-0.086	-0.165
GR3		-0.222	0.200	-0.285	-0.049
GR4		-0.182	-0.073	0.024	0.278
GR5		0.055	-0.258	0.044	-0.098
GR6		-0.220	0.189	0.032	-0.203
M1		.791 ^a	-0.415	0.070	-0.050
M2		-0.415	.645 ^a	-0.448	-0.254
M3		0.070	-0.448	.724 ^a	-0.156
M4		-0.050	-0.254	-0.156	.731 ^a

APÉNDICE F

INSTRUMENTO FINAL

ENCUESTA SOBRE LA RELACIÓN ENTRE FELICIDAD, CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Apreciado lector:

La presente encuesta es parte de una investigación que busca conocer la relación entre felicidad y productividad en los Centros de Producción, teniendo en cuenta su percepción del clima organizacional. Por favor responda con honestidad y recuerde que es una encuesta anónima y que sus respuestas serán manejadas con confidencialidad. Gracias por su colaboración!

Instrucciones:

Seleccione la respuesta que considere correcta, teniendo en cuenta el enunciado.

Datos demográficos:

a. En relación a su lugar de trabajo usted es:

- Obrero de la Iglesia
- Empleado por contrato a término fijo
- Voluntario

b. Su edad es:

- 25 años o menos
- Entre 26 y 35 años
- Entre 36 y 45 años
- Entre 46 y 55 años
- 56 años o más

c. El tiempo que usted lleva trabajando para la Iglesia es:

- 2 años o menos
- Entre 3 y 5 años
- Entre 6 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- 16 años o más

En relación a mi trabajo en la entidad de la IASD para la cual laboro, percibo que los proyectos en que participo...						
Considerando que 1 es En desacuerdo y 5 es De acuerdo						
		1	2	3	4	5
1	Son finalizados exitosamente.					
2	Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas.					
3	Están en el marco de los objetivos de la entidad.					
4	Me permiten contribuir al desarrollo de habilidades de mis compañeros de equipo de trabajo.					
5	Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente.					
6	Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio.					
7	Hacen que yo quiera poner todo mi conocimiento a disposición de la obra evangelística de la Iglesia.					
8	Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia.					
9	Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo.					
10	Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo.					
11	Son puestos al alcance del público meta.					
12	Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos.					
Considerando que 1 es Nunca y 5 es Siempre						
		1	2	3	4	5
13	¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades?					
14	En general, ¿qué tan a menudo sientes positivismo en tu estado de ánimo?					
15	En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre?					

		1	2	3	4	5
16	¿Qué tan frecuentemente sientes que estás progresando hacia el logro de las metas que te asignan en el trabajo?					
17	¿Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has puesto para ti mismo?					
18	¿Con qué frecuencia te sientes involucrado en lo que estás haciendo?					
Considerando que 1 es Terrible y 5 es Excelente						
		1	2	3	4	5
19	En general, ¿dirías que tu salud es...?					
20	Comparado con otros de tu mismo género y edad, ¿cómo es tu salud?					
Considerando que 1 es Para nada y 5 es Completamente						
		1	2	3	4	5
21	¿Qué tan satisfecho estás con tu salud física?					
22	En tu lugar de trabajo ¿qué tan satisfecho estás con el aspecto informal de tus relaciones personales?					
23	¿Hasta qué punto te sientes apreciado?					
24	En general, ¿hasta qué punto te sientes interesado en las cosas que haces en tu trabajo?					
25	¿Propones tus propias actividades de trabajo?					
26	¿A tu jefe le agrada que intentes hacer tu trabajo de distintas formas?					
27	¿Decides el modo en que ejecutarás tu trabajo?					
28	¿Tu jefe te anima a desarrollar tus propias ideas?					
29	¿Puedes hablar abiertamente con tu jefe?					
30	¿Puedes confiar en que tu jefe no divulgará las cosas que le cuentas en forma confidencial?					
31	¿A tu jefe le interesa que te desarrolles profesionalmente?					

APÉNDICE G

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Modo de contratación	Es el tipo de contrato a través del cual una persona se compromete a prestar sus servicios a la Iglesia Adventista del Séptimo Día como organización.	<p>La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem:</p> <p>En relación a su lugar de trabajo usted es</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obrero de la Iglesia - Empleado con contrato a término fijo - Voluntario - 	<p>Los datos se clasificaron en las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obrero de la Iglesia 2. Empleado con contrato a término fijo 3. Voluntario <p>La escala de medición es nominal</p>
Edad	Tiempo que ha vivido una persona, contando desde su nacimiento	<p>La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem:</p> <p>Edad</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 o menos años - Entre 26 y 35 años - Entre 36 y 45 años - Entre 46 años y 55 años - 56 años o más 	<p>Los datos se clasificaron en las siguientes categorías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 25 o menos años 2. Entre 26 y 35 años 3. Entre 36 y 45 años 4. Entre 46 años y 55 años 5. 56 años o más <p>La escala de medición es ordinal</p>
Tiempo de contratación	Periodo de tiempo transcurrido entre el inicio del contrato .	<p>La variable se determinó por la respuesta obtenida bajo el ítem:</p> <p>El tiempo que usted lleva trabajando para la iglesia es</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 años o menos - Entre 3 y 5 años - Entre 6 y 10 años - Entre 11 y 15 años - 16 años o más 	<p>Los datos se clasificaron en las siguientes categorías :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2 años o menos 2. Entre 3 y 5 años 3. Entre 6 y 10 años 4. Entre 11 y 15 años 5. 16 años o más <p>La escala de medición es ordinal</p>

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Felicidad laboral	Sentimiento de bienestar y satisfacción que un empleado experimenta al entender su vida laboral como enriquecimiento y desarrollo tanto personal como profesional.	<p>Se determinó el nivel de percepción del grado de felicidad laboral utilizando la siguiente escala:</p> <p>1: Muy Infeliz 2: Infeliz 3: Medianamente feliz 4: Feliz 5: Muy feliz</p> <p>Los ítems que componen el instrumento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades? - En tu lugar de trabajo ¿qué tan satisfecho estás con el aspecto informal de tus relaciones personales? - ¿Hasta qué punto te sientes apreciado? - En general, ¿hasta qué punto te sientes interesado en las cosas que haces en tu trabajo? -En general, ¿qué tan a menudo sientes positivismo en tu estado de ánimo? - En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre? - En general, ¿dirías que tu salud es...? - Comparado con otros de tu mismo género y edad, ¿cómo es tu salud? - ¿Qué tan satisfecho estás con tu salud física? - ¿Qué tan frecuentemente sientes que estás progresando hacia el logro de metas? -¿Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has puesto para ti mismo? -¿Con qué frecuencia te sientes involucrado en lo que estás haciendo? 	<p>Para medir el nivel de autopercepción de la felicidad laboral se obtuvo la media aritmética de los 12 ítems.</p> <p>La escala de medición es métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición en el instrumento.</p>

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Clima organizacional	Percepción que tienen los empleados a partir de las prácticas que conforman el ambiente laboral.	<p>Se determinó el nivel de percepción del grado de calidad del clima organizacional utilizando la siguiente escala:</p> <p>1: Muy malo 2: Malo 3: Regular 4: Bueno 5: Muy bueno</p> <p>Los ítems que componen el instrumento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yo propongo mis propias actividades de trabajo. - A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas. - Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo - Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas - Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente. - Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial. - A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente. 	<p>Para medir el nivel de autopercepción de la felicidad laboral se obtuvo la media aritmética de los siete ítems.</p> <p>La escala de medición es métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición en el instrumento.</p>

Operacionalización de variables (continuación)

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Productividad laboral	Relación entre el trabajo producido y los dones que el Señor a dado cada uno, más los recursos que la Iglesia brinda a cada empleado para cumplir con su labor evangelística.	<p>Se determinó el nivel de percepción del grado de felicidad laboral utilizando la siguiente escala:</p> <p>1: Muy bajo 2: Bajo 3: Regular 4: Alto 5: Muy alto</p> <p>Los ítems que componen el instrumento son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son finalizados exitosamente. - Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas. - Están en el marco de los objetivos de la entidad. - Me permiten contribuir al desarrollo de habilidades de mis compañeros de equipo de trabajo. - Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente. - Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio. - Hacen que yo quiera poner todo mi conocimiento a disposición de la obra evangelística de la Iglesia. - Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia. - Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo. - Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo. - Son puestos al alcance del público meta. - Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos. 	<p>Para medir el nivel de autopercepción de la productividad laboral se obtuvo la media aritmética de los 12 ítems.</p> <p>La escala de medición es métrica.</p> <p>Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se utilizó la misma escala de medición en el instrumento.</p>

APÉNDICE H

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS NULAS

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
<p>Hipótesis nula alterna primaria:</p> <p>H₀₂: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la felicidad laboral, teniendo como variable mediadora la productividad laboral, no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.</p>	Exógena		<p>Para validar el modelo de esta hipótesis nula se usó la técnica multivariante: modelo de ecuaciones estructurales.</p> <p>El criterio de rechazo fue de seis de los siguientes índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. p de X² ≥ .05 2. X²/gl ≤ .03 3. RMSEA ≤ .05 4. GFI ≥ .90 5. AGFI ≥ .90 6. RMR ≤ .08 7. TLI ≥ .95 8. NFI ≥ .95 9. RFI ≥ .95 10. IFI ≥ .95 11. CFI ≥ .95
	C. Clima organizacional	Métrico	
	Endógena:	Métrico	
	A. Felicidad laboral		
	Exógena Endógena:	Métrico	
	B. Productividad laboral		
<p>Hipótesis nula alterna secundaria</p> <p>H₀₃: El modelo empírico en el cual el clima organizacional percibido por los trabajadores de Hope Channel es predictor de la productividad laboral, teniendo como variable mediadora la felicidad laboral no tiene una bondad de ajuste con el modelo teórico.</p>	Exógena		<p>Para validar el modelo de esta hipótesis nula se usó la técnica multivariante: modelo de ecuaciones estructurales.</p> <p>El criterio de rechazo fue de seis de los siguientes índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. p de X² ≥ .05 2. X²/gl ≤ .03 3. RMSEA ≤ .05 4. GFI ≥ .90 5. AGFI ≥ .90 6. RMR ≤ .08 7. TLI ≥ .95 8. NFI ≥ .95 9. RFI ≥ .95 10. IFI ≥ .95 11. CFI ≥ .95
	C. Clima organizacional	Métrico	
	Endógena Exógena:	Métrico	
	A. Felicidad laboral		
	Endógena:	Métrico	
	B. Productividad laboral		

Operacionalización de hipótesis nulas (continuación)

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
<p>Hipótesis nulas complementarias</p> <p>H₀₄: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en la percepción de su grado de felicidad laboral en los centros de producción del canal Hope Channel.</p>	Exógena		<p>Para la prueba de esta hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de H₀₄ consistió en valores de significación $p \leq 0.5$.</p>
	D. Edad	Ordinal	
	E. Antigüedad laboral	Ordinal	
	F. Modo de contratación	Nominal	
	G. División	Nominal	
	Endógena:		
	A. Felicidad laboral	Métrico	
<p>H₀₅: Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su percepción del clima organizacional en los centros de producción del canal Hope Channel.</p>	Exógena		<p>Para la prueba de esta hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de H₀₅ consistió en valores de significación $p \leq 0.5$.</p>
	D. Edad	Ordinal	
	E. Antigüedad laboral	Ordinal	
	F. Modo de contratación	Nominal	
	G. División	Nominal	
	Endógena:		
	C. Clima organizacional	Métrico	

Operacionalización de hipótesis nulas (continuación)

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H ₀₆ : Los grupos definidos por la edad, la antigüedad laboral, el modo de contratación y la ubicación geográfica no difieren significativamente en su nivel de productividad laboral alcanzada en los centros de producción del canal Hope Channel.	Exógena		Para la prueba de esta hipótesis se usó el análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de H ₀₆ consistió en valores de significación $p \leq 0.5$.
	D. Edad	Ordinal	
	E. Antigüedad laboral	Ordinal	
	F. Modo de contratación	Nominal	
	G. División	Nominal	
	Endógena:		
	B. Productividad laboral	Métrico	

APÉNDICE I

REDUCCIÓN DE LA BATERÍA INSTRUMENTAL CON EL USO DE PARCELAS

División de la batería instrumental por parcelas

Constructo	Parcela	Variables observadas
Felicidad laboral	Comportamiento /actitud	<p>¿Con qué frecuencia puedes manejar tus responsabilidades?</p> <p>En tu lugar de trabajo ¿qué tan satisfecho estás con el aspecto informal de tus relaciones personales?</p> <p>¿Hasta qué punto te sientes apreciado?</p> <p>En general, ¿hasta qué punto te sientes interesado en las cosas que haces en tu trabajo?</p> <p>En general, ¿qué tan a menudo sientes positivismo en tu estado de ánimo?</p> <p>En general, ¿con qué frecuencia te sientes alegre?</p>
	Salud	<p>En general, ¿dirías que tu salud es...?</p> <p>Comparado con otros de tu mismo género y edad, ¿cómo es tu salud?</p> <p>¿Qué tan satisfecho estás con tu salud física?</p>
	Congruencia	<p>¿Qué tan frecuentemente sientes que estás progresando hacia el logro de metas?</p> <p>¿Con qué frecuencia logras los objetivos importantes que te has puesto para ti mismo?</p> <p>¿Con qué frecuencia te sientes involucrado en lo que estás haciendo?</p>
Clima organizacional	Autonomía	<p>Yo propongo mis propias actividades de trabajo.</p> <p>A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.</p> <p>Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo</p> <p>IMi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.</p>
	Confianza	<p>Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.</p> <p>Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.</p> <p>A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.</p>
Productividad laboral	Resultados finales entregados	<p>Son finalizados exitosamente.</p> <p>Dan como resultado final materiales acordes a las especificaciones presentadas.</p> <p>Están en el marco de los objetivos de la entidad.</p>

Gestión realizada	<p>Me permiten contribuir al desarrollo de habilidades de mis compañeros de equipo de trabajo.</p> <p>Me permiten analizar el potencial de cada recurso para aprovecharlo plenamente.</p> <p>Me inducen a querer capacitarme más para perfeccionar los talentos que Dios me dio.</p>
Motivación	<p>Hacen que yo quiera poner todo mi conocimiento a disposición de la obra evangelística de la Iglesia.</p> <p>Los llevo a cabo como un reflejo de mi lealtad hacia la Iglesia.</p> <p>Los asumo con la motivación de que otras personas conozcan nuestra Fe en la segunda venida de Cristo.</p>
Relación con el entorno	<p>Me han llevado a hacer constantemente una evaluación de mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo que puedan ser atendidas a través de mi trabajo.</p> <p>Son puestos al alcance del público meta.</p> <p>Me han permitido recibir una respuesta satisfactoria por parte del público al cual fueron dirigidos.</p>

APÉNDICE J

INSTRUMENTO TRADUCIDO Y CARTA DE PRESENTACIÓN

YOU ARE INVITED TO PARTICIPATE IN A RESEARCH
PROJECT RELATED TO HOPE CHANNEL



Montemorelos, Mexico June 16th, 2020

Dear HC Directors and Coordinators:

My name is Lizbeth Elejalde. I teach TV Production at Montemorelos University and I work as a TV Producer, Traffic and Scheduling in Hope Channel Inter-America. I am currently undertaking **a research project** as part of my doctoral studies in Business Administration, and I would like to invite you to participate in this study filling out a short online questionnaire.

The purpose of this research is to understand the relationship between happiness, productivity (considering the biblical perspective), and the perception of the organizational climate in Hope Channel. In order to have better results in terms of people participating in this analysis, I will be very appreciative if you could share the link of this survey with your coworkers, technical staff, producers, tv hosts, post-producers, volunteers, assistants and everyone involved in the production of content for the channel.

The data is processed without any identifying details attached and is therefore completely anonymous. If you consent to participate, **your responses will be kept confidential** and the information provided will be used solely for the purpose of this research project. Once the answers have been collected and analyzed, a report will be produced and provided to you if requested.

Here is the survey link: <https://forms.gle/qSZfb6TVCuq77ABW8>
Your contribution is greatly valued. If you have any questions regarding this project, feel free to contact me via email on elejaldeli@interamerica.tv.

Thank you for your time and consideration.

Best regards,

CSP. Lizbeth Elejalde

*Tv Production Professor / Montemorelos University
Tv Producer, Traffic, Scheduler / Hope Channel IAD*

Relationship between happiness, organizational climate and productivity in Hope Media Centers

This survey is part of a research that seeks to understand the relationship between happiness, organizational climate and productivity in Hope Media Centers. Please respond honestly and remember that it is an anonymous survey and that your responses will be handled confidentially.

***Obligatorio**

Demographic data

1. In relation to your workplace you are: *

Marca solo un óvalo.

- Volunteer
- Employee on a fixed-term contract
- Denominational worker

2. Division: *

3. Please select your age group: *

Marca solo un óvalo.

- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- Above 54

4. The time you have been working on Communication projects for the Church is: *

Marca solo un óvalo.

- Below 2 years
- Between 2 and 5 years
- Between 6 and 10 years
- Between 11 and 15 years
- Above 15 years

Happiness

5. How often can you handle your responsibilities? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

6. How often do you feel positive about your mood? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

7. How often do you feel happy? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

8. How often do you feel that you are making progress toward achieving your job goals? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

9. How often do you achieve the important goals you have set for yourself? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

10. How often do you feel involved in what you are doing? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Never	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Always

11. Would you say that in general your health is: *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Terrible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excellent

12. Compared to others of the same gender and age, how is your health? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Terrible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Excellent

13. How satisfied are you with your physical health? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

14. In your workplace, how satisfied are you with the informal aspect of your personal relationships? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

15. To what extent do you feel appreciated? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

16. To what extent are you interested in the things you do at work? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

Organizational Climate

17. Do you propose your own work activities? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

18. Does your boss like that you try to do your job in different ways? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

19. Do you decide how you will execute your work? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

20. Does your boss encourage you to develop your own ideas? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

21. Can you speak openly with your boss? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

22. Can you trust that your boss will not disclose the things you tell him in confidence? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

23. Is your boss interested in your professional development? *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Very much

Productivity

In relation to my work in the SDA entity where I work, I perceive the projects in which I participate ...

24. Are successfully completed. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

25. Result in products that are in accord with the specifications initially presented. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

26. Are within the framework of the entity's objectives. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

27. Allow me to contribute to the skills development of my co-workers. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

28. Allow me to analyze the potential of each given resource to take full advantage of it. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

29. Lead me to seek more training to improve the talents God has given me. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

30. Make me want to put all my knowledge at the disposal of the evangelistic work of the Church. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

31. Are carried out as a result of my loyalty to the Church. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

32. Motivate me to share with others our Faith in the Second Coming of Jesus Christ. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

33. Have led me to constantly make an assessment of my environs to find new opportunities for evangelism that can be conveyed through my work. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

34. Reach out the targeted audience. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

35. Allow me to receive a satisfactory response from the the addressed public. *

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Strongly Disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly Agree

APÉNDICE K

CODIFICACIÓN DE VARIABLES PARA AMOS

Código	Etiqueta	Medida
ID	Número de encuesta	Escala
DG1	Demográfica 1: Modo de vinculación	Nominal
DG2	Demográfica 2: División	Nominal
DG3	Demográfica 3: Edad	Ordinal
DG4	Demográfica 4: Tiempo de vinculación	Ordinal
FC1	Felicidad – Comportamiento/Actitud 1: Frecuencia con que puede manejar las responsabilidades	Escala
FC2	Felicidad - Comportamiento/Actitud 2: Satisfacción con el aspecto informal de las relaciones	Escala
FC3	Felicidad – Comportamiento/Actitud 3: Nivel de aprecio recibido	Escala
FC4	Felicidad – Comportamiento/Actitud 4: Nivel de interés en las cosas que hace	Escala
FC5	Felicidad – Comportamiento/Actitud 5: Positivismo en el estado de ánimo	Escala
FC6	Felicidad – Comportamiento/Actitud 6: Frecuencia con que siente alegría	Escala
FH1	Felicidad – Salud 1: En general tu salud es...	Escala
FH2	Felicidad – Salud 2: Tu salud en comparación con otros de igual edad y género	Escala
FH3	Felicidad – Salud 3: Nivel de satisfacción con tu salud física	Escala
FG1	Felicidad – Congruencia 1: Progreso hacia el logro de metas	Escala
FG2	Felicidad – Congruencia 2: Logro de objetivos personales	Escala
FG3	Felicidad – Congruencia 3: Nivel de involucramiento en lo que hace	Escala
CA1	Clima Organizacional – Autonomía 1: Yo propongo mis propias actividades	Escala
CA2	Clima Organizacional – Autonomía 2: Al jefe le agrada que haga las cosas de distintas formas	Escala

CA3	Clima Organizacional – Autonomía 3: Yo decido cómo ejecutaré mi trabajo	Escala
CA4	Clima Organizacional – Autonomía 4: Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.	Escala
CC1	Clima Organizacional – Confianza 1: Puedo hablar con mi jefe abiertamente	Escala
CC2	Clima Organizacional – Confianza 2: Mi jefe no divulgará lo que le cuento confidencialmente	Escala
CC3	Clima Organizacional – Confianza 3: A mi jefe le interesa mi desarrollo profesional	Escala
PRFE1	Productividad – Resultados finales entregados 1: Los proyectos son finalizados exitosamente	Escala
PRFE2	Productividad – Resultados finales entregados 2: El resultado final es acorde a las especificaciones	Escala
PRFE3	Productividad – Resultados finales entregados 3: Los proyectos corresponden a los objetivos institucionales	Escala
PG1	Productividad – Gestión realizada 1: Contribuyo al desarrollo de las habilidades de mis compañeros	Escala
PG2	Productividad – Gestión realizada 2: Los proyectos me permiten aprovechar el potencial de los recursos	Escala
PG3	Productividad – Gestión realizada 3: Los proyectos me inducen a querer perfeccionar mis talentos dados por Dios	Escala
PM1	Productividad – Motivación 1: Los proyectos hacen que quiera poner mi conocimiento a disposición de la Iglesia	Escala
PM2	Productividad – Motivación 2: Llevo a cabo los proyectos como prueba de mi lealtad a la Iglesia	Escala
PM3	Productividad – Motivación 3: Me motiva que otros puedan conocer nuestra Fe	Escala
PRCE1	Productividad – Relación con el entorno 1: Analizo mi entorno para encontrar nuevas oportunidades de evangelismo a través de mi trabajo	Escala
PRCE2	Productividad – Relación con el entorno 2: Los proyectos llegan al público meta	Escala

PRCE3	Productividad – Relación con el entorno 3: Recibo respuesta satisfactoria del público al que se dirigen los proyectos	Escala
MEDFD1	Promedio Felicidad Dimensión 1	Escala
MEDFD2	Promedio Felicidad Dimensión 2	Escala
MEDFD3	Promedio Felicidad Dimensión 3	Escala
MEDFT	Promedio total del constructo Felicidad	Escala
MEDCD1	Promedio Clima Organizacional Dimensión 1	Escala
MEDCD2	Promedio Clima Organizacional Dimensión 2	Escala
MEDCT	Promedio total del constructo Clima Organizacional	Escala
MEDPD1	Promedio Productividad Dimensión 1	Escala
MEDPD2	Promedio Productividad Dimensión 2	Escala
MEDPD3	Promedio Productividad Dimensión 3	Escala
MEDPD4	Promedio Productividad Dimensión 4	Escala
MEDPT	Promedio total del constructo Productividad	Escala
ZRE1	Standarizado residual	Escala
MAH1	Mahalanobis distance	Escala

APÉNDICE L

EVALUACIÓN DE LOS MODELOS DE MEDIDA DE CADA CONSTRUCTO

FELICIDAD - MODELO DE MEDIDA SEGUNDO ORDEN

Groups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables: E1 A1 P1 P2 E2 R2 R3 A3 A2

Unobserved, endogenous variables: DM3 DM1

Unobserved, exogenous variables: W17 W14 W8 W7 W6 W5 W4 W2 W15 e4 e6 MEDFT

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model:	23
Number of observed variables:	9
Number of unobserved variables:	14
Number of exogenous variables:	12
Number of endogenous variables:	11

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	16	0	0	0	0	16
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	6	0	12	0	0	18
Total	22	0	12	0	0	34

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
A2	2.000	5.000	-.286	-.747	-.244	-.319
A3	3.000	5.000	-.596	-1.559	-.782	-1.022
R3	2.000	5.000	-.822	-2.150	.166	.217
R2	2.000	5.000	-.539	-1.408	-.354	-.463

E2	3.000	5.000	-.579	-1.515	-.600	-.784
P2	3.000	5.000	-.319	-.834	-.737	-.963
P1	3.000	5.000	-.243	-.636	-.932	-1.218
A1	3.000	5.000	-.423	-1.105	-.910	-1.189
E1	2.000	5.000	-.899	-2.350	.947	1.238
Multivariate					-2.894	-.658

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
29	16.401	.059	.917
10	15.226	.085	.874
15	14.868	.095	.758
34	14.211	.115	.709
20	14.083	.119	.551
1	13.419	.145	.554
26	12.255	.199	.736
5	11.927	.217	.694
33	11.547	.240	.679
11	11.483	.244	.561
8	11.239	.260	.509
13	10.834	.287	.528
35	10.805	.289	.404
40	10.441	.316	.419
27	10.260	.330	.367
9	10.135	.340	.298
22	10.117	.341	.202
4	9.952	.354	.166
12	9.357	.405	.271
36	8.101	.524	.733
30	7.777	.557	.769
31	7.738	.561	.682

25	7.482	.587	.693
41	7.368	.599	.635
24	7.216	.615	.593
19	7.197	.617	.477
23	7.165	.620	.369
17	6.758	.662	.462
38	6.678	.671	.376
28	6.626	.676	.280
7	6.417	.698	.264
37	6.249	.715	.227
3	5.957	.744	.243
16	5.858	.754	.175
18	5.723	.767	.128
32	5.614	.778	.082
21	5.602	.779	.035
39	4.951	.839	.084
14	4.717	.858	.057
2	4.688	.861	.016
6	4.559	.871	.003

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	.596								
A3	.153	.297							
R3	.150	.173	.587						
R2	.200	.231	.237	.707					
E2	.081	.143	.206	.136	.389				
P2	.101	.059	.188	.210	.033	.336			
P1	.155	.104	.125	.215	.124	.128	.483		
A1	.174	.124	.050	.115	.059	.066	.101	.489	

E1 .081 .038 .068 .042 .098 .057 .023 .165 .500

Condition number = 11.709

Eigenvalues

1.559 .622 .505 .410 .367 .333 .294 .160 .133

Determinant of sample covariance matrix = .000

Sample Correlations (Group number 1)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	1.000								
A3	.365	1.000							
R3	.254	.414	1.000						
R2	.308	.503	.369	1.000					
E2	.168	.421	.431	.260	1.000				
P2	.225	.186	.424	.431	.092	1.000			
P1	.289	.273	.235	.369	.287	.319	1.000		
A1	.323	.326	.093	.196	.136	.163	.207	1.000	
E1	.149	.099	.125	.070	.223	.138	.047	.335	1.000

Condition number = 8.920

Eigenvalues

3.135 1.206 1.022 .921 .757 .663 .553 .392 .351

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 45

Number of distinct parameters to be estimated: 18

Degrees of freedom (45 - 18): 27

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 19.277

Degrees of freedom = 27

Probability level = .860

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DM3	<---	MEDFT	1.000				
DM1	<---	MEDFT	1.000				
E1	<---	DM3	1.000				
A1	<---	DM3	1.552	.928	1.672	.095	par_1
P1	<---	DM1	1.000				
A3	<---	DM1	1.000				
A2	<---	DM3	1.883	1.396	1.349	.177	par_2
R3	<---	DM1	1.296	.398	3.260	.001	par_3
R2	<---	DM1	1.583	.425	3.724	***	par_4
E2	<---	DM1	.876	.309	2.840	.005	par_5
P2	<---	DM1	.792	.305	2.592	.010	par_6

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
DM3	<---	MEDFT	.977
DM1	<---	MEDFT	.679
E1	<---	DM3	.356
A1	<---	DM3	.559
P1	<---	DM1	.516
A3	<---	DM1	.670
A2	<---	DM3	.615
R3	<---	DM1	.613
R2	<---	DM1	.682
E2	<---	DM1	.509
P2	<---	DM1	.495

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MEDFT	.061	.040	1.508	.132	par_7
e4	.003	.049	.059	.953	par_8
e6	.071	.053	1.345	.178	par_9
W17	.436	.111	3.941	***	par_10
W14	.336	.115	2.914	.004	par_11
W8	.362	.088	4.102	***	par_12
W7	.253	.063	3.991	***	par_13
W6	.288	.073	3.964	***	par_14
W5	.378	.114	3.304	***	par_15
W4	.366	.101	3.638	***	par_16
W2	.161	.046	3.479	***	par_17
W15	.371	.139	2.665	.008	par_18

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
DM1	.462
DM3	.955
A2	.378
A3	.449
R3	.376
R2	.466
E2	.259
P2	.245
P1	.266
A1	.313
E1	.127

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
MEDFT	.061											
DM1	.061	.131										
DM3	.061	.061	.064									
A2	.114	.114	.120	.596								
A3	.061	.131	.061	.114	.293							
R3	.079	.170	.079	.148	.170	.587						
R2	.096	.208	.096	.181	.208	.270	.707					
E2	.053	.115	.053	.100	.115	.149	.182	.389				
P2	.048	.104	.048	.090	.104	.135	.165	.091	.336			
P1	.061	.131	.061	.114	.131	.170	.208	.115	.104	.493		
A1	.094	.094	.099	.186	.094	.122	.149	.082	.075	.094	.489	
E1	.061	.061	.064	.120	.061	.079	.096	.053	.048	.061	.099	.500

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
MEDFT	1.000											
DM1	.679	1.000										
DM3	.977	.664	1.000									
A2	.601	.408	.615	1.000								
A3	.455	.670	.445	.273	1.000							
R3	.417	.613	.407	.250	.411	1.000						
R2	.464	.682	.453	.278	.457	.419	1.000					
E2	.346	.509	.338	.208	.341	.312	.347	1.000				
P2	.337	.495	.329	.202	.332	.304	.338	.252	1.000			
P1	.351	.516	.343	.211	.346	.316	.352	.263	.256	1.000		
A1	.547	.371	.559	.344	.249	.228	.253	.189	.184	.192	1.000	
E1	.348	.237	.356	.219	.159	.145	.162	.121	.117	.122	.199	1.000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	.596								
A3	.114	.293							
R3	.148	.170	.587						
R2	.181	.208	.270	.707					
E2	.100	.115	.149	.182	.389				
P2	.090	.104	.135	.165	.091	.336			
P1	.114	.131	.170	.208	.115	.104	.493		
A1	.186	.094	.122	.149	.082	.075	.094	.489	
E1	.120	.061	.079	.096	.053	.048	.061	.099	.500

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	1.000								
A3	.273	1.000							
R3	.250	.411	1.000						
R2	.278	.457	.419	1.000					
E2	.208	.341	.312	.347	1.000				
P2	.202	.332	.304	.338	.252	1.000			
P1	.211	.346	.316	.352	.263	.256	1.000		
A1	.344	.249	.228	.253	.189	.184	.192	1.000	
E1	.219	.159	.145	.162	.121	.117	.122	.199	1.000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	.000								
A3	.039	.005							
R3	.002	.003	.000						
R2	.019	.023	-.032	.000					
E2	-.019	.028	.057	-.046	.000				

P2	.010	-.045	.053	.045	-.058	.000			
P1	.041	-.028	-.045	.007	.009	.025	-.010		
A1	-.011	.030	-.072	-.034	-.023	-.008	.006	.000	
E1	-.038	-.023	-.011	-.054	.045	.009	-.037	.067	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
A2	.000								
A3	.574	.071							
R3	.020	.040	.000						
R2	.180	.289	-.292	.000					
E2	-.246	.501	.715	-.524	.000				
P2	.141	-.864	.725	.558	-.981	.000			
P1	.469	-.438	-.508	.075	.129	.369	-.094		
A1	-.125	.490	-.829	-.350	-.327	-.130	.081	.000	
E1	-.431	-.368	-.125	-.571	.641	.131	-.473	.838	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	A2	A3	R3	R2	E2	P2	P1	A1	E1
MEDFT	.110	.051	.029	.034	.025	.026	.023	.100	.050
DM1	.040	.175	.100	.119	.086	.088	.078	.036	.018
DM3	.118	.048	.028	.033	.024	.024	.022	.108	.054

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	1.000	.000	.000
DM3	1.000	.000	.000
A2	1.883	.000	1.883
A3	1.000	1.000	.000
R3	1.296	1.296	.000
R2	1.583	1.583	.000

E2	.876	.876	.000
P2	.792	.792	.000
P1	1.000	1.000	.000
A1	1.552	.000	1.552
E1	1.000	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	.679	.000	.000
DM3	.977	.000	.000
A2	.601	.000	.615
A3	.455	.670	.000
R3	.417	.613	.000
R2	.464	.682	.000
E2	.346	.509	.000
P2	.337	.495	.000
P1	.351	.516	.000
A1	.547	.000	.559
E1	.348	.000	.356

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	1.000	.000	.000
DM3	1.000	.000	.000
A2	.000	.000	1.883
A3	.000	1.000	.000
R3	.000	1.296	.000
R2	.000	1.583	.000
E2	.000	.876	.000
P2	.000	.792	.000
P1	.000	1.000	.000

A1	.000	.000	1.552
E1	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	.679	.000	.000
DM3	.977	.000	.000
A2	.000	.000	.615
A3	.000	.670	.000
R3	.000	.613	.000
R2	.000	.682	.000
E2	.000	.509	.000
P2	.000	.495	.000
P1	.000	.516	.000
A1	.000	.000	.559
E1	.000	.000	.356

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	.000	.000	.000
DM3	.000	.000	.000
A2	1.883	.000	.000
A3	1.000	.000	.000
R3	1.296	.000	.000
R2	1.583	.000	.000
E2	.876	.000	.000
P2	.792	.000	.000
P1	1.000	.000	.000
A1	1.552	.000	.000
E1	1.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDFT	DM1	DM3
DM1	.000	.000	.000
DM3	.000	.000	.000
A2	.601	.000	.000
A3	.455	.000	.000
R3	.417	.000	.000
R2	.464	.000	.000
E2	.346	.000	.000
P2	.337	.000	.000
P1	.351	.000	.000
A1	.547	.000	.000
E1	.348	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

M.I. Par Change

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 5		-.121	9999.000	114.563	0	9999.000
1	e* 1		-.052	2.089	33.209	21	.794
2	e 0	63.043		.769	23.469	5	.903
3	e 0	114.317		.700	20.104	1	1.088

4	e	0	305.792	.341	19.468	1	1.104
5	e	0	709.330	.252	19.308	1	1.169
6	e	0	1259.676	.166	19.280	1	1.132
7	e	0	1703.204	.055	19.277	1	1.071
8	e	0	1740.931	.009	19.277	1	1.011
9	e	0	1763.445	.000	19.277	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17	par_18	
par_1	.86																		
par_2		.86																	
par_3			.15																
par_4				.18															
par_5					.09														
par_6						.09													
par_7							.00												
par_8								.00											
par_9									.00										
par_10										.012									
par_11											.013								
par_12												.008							

par_13_	.00	.00	-	-	.00	-	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.004					
	1	1	.00	.00	2	3	5	0	0	0								
par_14_	.00	.00	-	.00	-	.00	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.005				
	2	5	.00	3	.00	5	2	0	0	0								
par_15_	-	-	.00	-	.00	-	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	-	.013			
	.00	.00	4	.01	4	.00	2	0	0	0				.001				
par_16_	.00	.00	-	.00	-	-	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.000	-	.010		
	3	3	.01	1	.00	.00	3	0	0	0				.000	.002			
par_17_	-	-	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	.00	.00	4	4	1	4	0	0	0									
par_18_	-	-	.00	.00	.00	.00	.00	.00	-	-	-	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.019
	.01	.09	0	0	2	0	1	2	.00	.003	.005							
	0	7							1									

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17	par_18
par_1	1.000																	
par_2	.668	1.000																
par_3	-.042	-.031	1.000															
par_4	-.007	-.002	.330	1.000														
par_5	-.045	-.060	.325	.201	1.000													
par_6	-.024	-.020	.360	.382	.160	1.000												
par_7	-.688	-.694	.161	.189	.088	.137	1.000											
par_8	-.658	-.814	.186	.161	.156	.146	.439	1.000										
par_9	.554	.556	-.393	-.396	-.310	-.349	-.370	-.631	1.000									
par_10	.210	.344	-.023	-.002	-.037	-.014	-.216	-.329	.183	1.000								

par_11_	-	.35	.01	.00	-	.00	-	-	.06	.183	1.00								
	.09	0	3	5	.01	5	.09	.33	9		0								
	6				4		5	7											
par_12_	-	-	.07	.03	.03	.01	-	.03	-	-	-	1.00							
	.01	.02	2	4	4	6	.00	2	.04	.012	.006	0							
	3	0					6	3											
par_13_	.01	.00	-	-	.03	-	.02	-	.06	.005	-	.009	1.00						
	0	7	.09	.10	6	.24	9	.03	4		.003	0							
			2	2		8		7											
par_14_	.02	.04	-	.10	-	.09	-	-	-	.026	.016	-	-	1.00					
	8	5	.03	4	.20	5	.02	.03	.00			.006	.083	0					
			1		5		9	5	2										
par_15_	-	-	.08	-	.12	-	.05	-	-	-	-	.002	.058	-	1.00				
	.02	.02	6	.30	4	.06	3	.00	.02	.016	.004			.133	0				
	1	6		9		9		7	0										
par_16_	.03	.02	-	.03	-	-	.03	-	.04	.016	-	-	.048	.063	-	1.00			
	2	0	.30	1	.10	.08	5	.06	8		.014	.055			.133	0			
			0		7	6		5											
par_17_	-	-	.21	.20	.09	.27	-	.09	-	-	.011	-	-	.044	-	-	1.00		
	.03	.02	4	3	3	1	.07	9	.19	.018		.031	.145		.034	.075	0		
	4	4					0		0										
par_18_	-	-	.00	-	.04	.00	.21	.26	-	-	-	.014	-	-	.016	-	.007	1.00	
	.08	.49	9	.00	0	8	6	7	.17	.196	.325		.002	.033		.002	0		
	1	9		2					7										

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17	par_18	
par_1	.00																		
	0																		
par_2	.31	.00																	
	8	0																	
par_3	-	-	.00																
	.24	.40	0																
	9	1																	
par_4	.03	-	.60	.00															
	0	.20	1	0															
		5																	
par_5	-	-	-	-	.00														
	.68	.69	1.0	1.4	0														
	2	5	08	95															
par_6	-	-	-	-	-	.00													
	.77	.76	1.2	1.8	.21	0													
	2	0	46	93	3														
par_7	-	-	-	-	-	-	.00												
	1.5	1.2	3.0	3.5	2.5	2.3	0												
	59	80	43	04	92	33													
par_8	-	-	-	-	-	-	-	.00											
	1.6	1.3	3.3	3.7	2.8	2.6	1.2	0											
	12	09	04	62	65	11	13												

par_9	-	-	-	-	-	-	.13	.74	.00										
	1.6	1.3	2.9	3.3	2.4	2.2	1	2	0										
	45	25	11	72	51	02													
par_10	-	-	-	-	-	-	2.9	3.2	3.2	.000									
	1.2	1.0	2.0	2.6	1.3	1.0	89	15	20										
	24	62	72	09	27	89													
par_11	-	-	-	-	-	-	2.1	2.3	2.1	-	.000								
	1.2	1.1	2.3	2.8	1.6	1.3	91	89	50	.693									
	85	38	28	35	33	98													
par_12	-	-	-	-	-	-	3.1	3.6	2.7	-	.179	.000							
	1.2	1.0	2.3	2.8	1.6	1.3	01	12	85	.520									
	74	86	29	31	17	57													
par_13	-	-	-	-	-	-	2.5	3.0	2.2	-	-	-	.000						
	1.3	1.1	2.5	3.0	1.9	1.6	98	76	88	1.43	.629	1.00							
	97	67	55	49	92	47				8		6							
par_14	-	-	-	-	-	-	2.7	3.2	2.4	-	-	-	.349	.000					
	1.3	1.1	2.4	3.0	1.7	1.6	06	09	22	1.13	.354	.644							
	60	43	81	56	76	40				2									
par_15	-	-	-	-	-	-	2.6	3.0	2.4	-	.255	.107	.976	.624	.000				
	1.2	1.0	2.2	2.5	1.5	1.2	61	09	21	.366									
	52	72	73	48	81	42													
par_16	-	-	-	-	-	-	2.8	3.1	2.6	-	.193	.027	.968	.645	-	.000			
	1.2	1.0	2.1	2.8	1.5	1.2	53	69	53	.475									
	75	85	23	06	26	92													
par_17	-	-	-	-	-	-	1.5	2.4	1.1	-	-	-	-	-	-	-	.000		
	1.4	1.2	2.9	3.4	2.3	2.1	88	85	87	2.27	1.41	1.98	1.09	1.50	1.73	1.79			
	93	31	08	00	23	28				4	0	6	4	0	1	5			
par_18	-	-	-	-	-	-	2.2	2.7	1.9	-	.168	.054	.769	.520	-	.030	1.43	.000	
	1.2	1.0	2.2	2.7	1.5	1.2	77	34	10	.336					.037		1		
	43	28	03	08	16	58													

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	18	19.277	27	.860	.714
Saturated model	45	.000	0		
Independence model	9	79.819	36	.000	2.217

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.032	.913	.855	.548
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.122	.609	.512	.487

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.758	.678	1.146	1.235	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	.750	.569	.750
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	.000	.000	5.035
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	43.819	21.732	73.638

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.482	.000	.000	.126
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	1.995	1.095	.543	1.841

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.000	.000	.068	.918
Independence model	.174	.123	.226	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	55.277	67.277	86.122	104.122
Saturated model	90.000	120.000	167.111	212.111
Independence model	97.819	103.819	113.241	122.241

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.382	1.575	1.701	1.682
Saturated model	2.250	2.250	2.250	3.000
Independence model	2.445	1.893	3.191	2.595

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	84	98
Independence model	26	30

Execution time summary

Minimization:	.035
Miscellaneous:	.646
Bootstrap:	.000
Total:	.681

CLIMA ORGANIZACIONAL - MODELO DE MEDIDA SEGUNDO ORDEN

Grups

Group number 1 (Group number 1)

Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables: IN1 D2 IN2 D3 AP2 CF2 CF3

Unobserved, endogenous variables: CODM2 CODM1

Unobserved, exogenous variables: W1 W2 W3 W4 W5 W6 W7 MEDCT Y2 Y4

Variable counts (Group number 1)

	19
Number of variables in your model:	
Number of observed variables:	7
Number of unobserved variables:	12
Number of exogenous variables:	10
Number of endogenous variables:	9

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	12	0	1	0	0	13
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	6	1	9	0	0	16
Total	18	1	10	0	0	29

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
CF3	2.000	5.000	-.077	-.202	-1.028	-1.344

CF2	3.000	5.000	-.860	-2.249	-.253	-.331
AP2	1.000	5.000	-1.231	-3.217	1.567	2.048
D3	1.000	5.000	-.223	-.583	-.934	-1.220
IN2	1.000	5.000	-.143	-.373	-.925	-1.209
D2	1.000	5.000	-.752	-1.966	-.163	-.213
IN1	1.000	5.000	-.387	-1.011	-.020	-.026
Multivariate					-1.317	-.376

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	13.381	.063	.932
5	13.002	.072	.805
24	11.905	.104	.812
41	11.229	.129	.792
23	11.032	.137	.680
9	10.902	.143	.543
1	10.779	.149	.409
29	10.524	.161	.335
20	10.307	.172	.264
8	9.905	.194	.263
28	9.412	.224	.304
34	9.067	.248	.307
35	8.973	.255	.226
21	8.708	.274	.212
17	8.008	.332	.377
32	7.899	.342	.307
7	7.719	.358	.273
10	7.632	.366	.209
37	6.916	.438	.428
15	6.898	.440	.319

31	6.891	.440	.220
33	6.261	.510	.426
12	5.858	.556	.542
30	5.837	.559	.429
3	5.801	.563	.330
4	5.598	.587	.330
22	5.408	.610	.322
16	5.016	.658	.439
27	4.784	.686	.460
6	4.623	.706	.433
40	4.538	.716	.355
26	4.262	.749	.400
39	4.087	.770	.375
18	4.025	.777	.276
14	3.826	.800	.259
2	3.655	.819	.221
11	3.607	.824	.129
36	2.890	.895	.363
13	2.284	.942	.577
19	1.977	.961	.523
25	1.574	.980	.430

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	.970						
CF2	.112	.346					
AP2	.360	.120	1.022				
D3	-.241	-.007	-.229	1.572			
IN2	-.069	.131	-.199	.815	1.336		
D2	.076	.058	-.012	.999	.701	1.404	

IN1 .020 .177 .025 .637 .696 .729 1.030

Condition number = 14.472

Eigenvalues

3.698 1.471 .777 .644 .486 .348 .256

Determinant of sample covariance matrix = .118

Sample Correlations (Group number 1)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	1.000						
CF2	.193	1.000					
AP2	.362	.202	1.000				
D3	-.195	-.010	-.181	1.000			
IN2	-.061	.193	-.170	.562	1.000		
D2	.065	.083	-.010	.672	.512	1.000	
IN1	.020	.297	.024	.500	.593	.606	1.000

Condition number = 11.024

Eigenvalues

2.782 1.596 .873 .655 .449 .392 .252

Models

Default model (Default model)

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

	28
Number of distinct sample moments:	
Number of distinct parameters to be estimated:	16
Degrees of freedom (28 - 16):	12

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 13.944

Degrees of freedom = 12

Probability level = .304

Group number 1 (Group number 1 - Default model)

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CODM1	<---	MEDCT	-.002	.005	-.328	.743	par_6
CODM2	<---	MEDCT	.020				
IN1	<---	CODM2	1.000				
D2	<---	CODM2	1.447	.339	4.266	***	par_1
IN2	<---	CODM2	1.092	.272	4.014	***	par_2
D3	<---	CODM2	1.462	.381	3.838	***	par_3
AP2	<---	CODM1	1.000				
CF2	<---	CODM1	.287	.272	1.052	.293	par_4
CF3	<---	CODM1	.872	.872	1.001	.317	par_5

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
CODM1	<---	MEDCT	-.089
CODM2	<---	MEDCT	.979
IN1	<---	CODM2	.678
D2	<---	CODM2	.840
IN2	<---	CODM2	.650
D3	<---	CODM2	.802
AP2	<---	CODM1	.640
CF2	<---	CODM1	.315
CF3	<---	CODM1	.573

Covariances: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
--	--	--	----------	------	------	---	-------

W1 <--> W3 .179 .135 1.326 .185 par_7

Correlations: (Group number 1 - Default model)

Estimate

W1 <--> W3 .274

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MEDCT	1132.599	534.384	2.119	.034	par_8
Y2	.020				
Y4	.415	.448	.926	.354	par_9
W1	.557	.154	3.622	***	par_10
W2	.414	.197	2.107	.035	par_11
W3	.772	.211	3.664	***	par_12
W4	.561	.220	2.550	.011	par_13
W5	.604	.437	1.381	.167	par_14
W6	.312	.077	4.037	***	par_15
W7	.652	.346	1.881	.060	par_16

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

Estimate

CODM1	.008
CODM2	.958
CF3	.328
CF2	.099
AP2	.409
D3	.643
IN2	.422
D2	.705
IN1	.459

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
MEDCT	1132.599									
CODM1	-1.931	.418								
CODM2	22.652	-.039	.473							
CF3	-1.684	.365	-.034	.970						
CF2	-.553	.120	-.011	.105	.346					
AP2	-1.931	.418	-.039	.365	.120	1.022				
D3	33.107	-.056	.691	-.049	-.016	-.056	1.572			
IN2	24.737	-.042	.517	-.037	-.012	-.042	.755	1.336		
D2	32.767	-.056	.684	-.049	-.016	-.056	1.000	.747	1.404	
IN1	22.652	-.039	.473	-.034	-.011	-.039	.691	.696	.684	1.030

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
MEDCT	1.000									
CODM1	-.089	1.000								
CODM2	.979	-.087	1.000							
CF3	-.051	.573	-.050	1.000						
CF2	-.028	.315	-.027	.180	1.000					
AP2	-.057	.640	-.056	.366	.202	1.000				
D3	.785	-.070	.802	-.040	-.022	-.045	1.000			
IN2	.636	-.056	.650	-.032	-.018	-.036	.521	1.000		
D2	.822	-.073	.840	-.042	-.023	-.047	.673	.546	1.000	
IN1	.663	-.059	.678	-.034	-.019	-.038	.543	.593	.569	1.000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	.970						
CF2	.105	.346					

AP2	.365	.120	1.022				
D3	-.049	-.016	-.056	1.572			
IN2	-.037	-.012	-.042	.755	1.336		
D2	-.049	-.016	-.056	1.000	.747	1.404	
IN1	-.034	-.011	-.039	.691	.696	.684	1.030

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	1.000						
CF2	.180	1.000					
AP2	.366	.202	1.000				
D3	-.040	-.022	-.045	1.000			
IN2	-.032	-.018	-.036	.521	1.000		
D2	-.042	-.023	-.047	.673	.546	1.000	
IN1	-.034	-.019	-.038	.543	.593	.569	1.000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	.000						
CF2	.007	.000					
AP2	-.004	.000	.000				
D3	-.192	.009	-.173	.000			
IN2	-.032	.144	-.157	.060	.000		
D2	.124	.074	.043	-.001	-.046	.000	
IN1	.053	.188	.064	-.055	.000	.044	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
CF3	.000						
CF2	.078	.000					
AP2	-.025	.003	.000				

D3	-.981	.077	-.860	.000			
IN2	-.179	1.335	-.847	.232	.000		
D2	.673	.669	.229	-.004	-.188	.000	
IN1	.337	1.994	.392	-.239	.000	.203	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	CF3	CF2	AP2	D3	IN2	D2	IN1
MEDCT	-.216	-.149	-.268	9.163	3.794	12.291	5.092
CODM1	.244	.167	.301	-.007	-.003	-.009	-.004
CODM2	-.004	-.002	-.004	.191	.079	.257	.106

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	-.002	.000	.000
CODM2	.020	.000	.000
CF3	-.001	.872	.000
CF2	.000	.287	.000
AP2	-.002	1.000	.000
D3	.029	.000	1.462
IN2	.022	.000	1.092
D2	.029	.000	1.447
IN1	.020	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	-.089	.000	.000
CODM2	.979	.000	.000
CF3	-.051	.573	.000
CF2	-.028	.315	.000
AP2	-.057	.640	.000
D3	.785	.000	.802

IN2	.636	.000	.650
D2	.822	.000	.840
IN1	.663	.000	.678

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	-.002	.000	.000
CODM2	.020	.000	.000
CF3	.000	.872	.000
CF2	.000	.287	.000
AP2	.000	1.000	.000
D3	.000	.000	1.462
IN2	.000	.000	1.092
D2	.000	.000	1.447
IN1	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	-.089	.000	.000
CODM2	.979	.000	.000
CF3	.000	.573	.000
CF2	.000	.315	.000
AP2	.000	.640	.000
D3	.000	.000	.802
IN2	.000	.000	.650
D2	.000	.000	.840
IN1	.000	.000	.678

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	.000	.000	.000

CODM2	.000	.000	.000
CF3	-.001	.000	.000
CF2	.000	.000	.000
AP2	-.002	.000	.000
D3	.029	.000	.000
IN2	.022	.000	.000
D2	.029	.000	.000
IN1	.020	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDCT	CODM1	CODM2
CODM1	.000	.000	.000
CODM2	.000	.000	.000
CF3	-.051	.000	.000
CF2	-.028	.000	.000
AP2	-.057	.000	.000
D3	.785	.000	.000
IN2	.636	.000	.000
D2	.822	.000	.000
IN1	.663	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
W4 <--> Y4	4.011	-.240

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I.	Par Change
------	------------

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

M.I.	Par Change
------	------------

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e 4		-.132	9999.000	92.434	0	9999.000
1	e 3		-.048	.586	71.025	18	.862
2	e 3		-.117	.735	62.075	6	.720
3	e 3		-.054	.293	60.864	6	.866
4	e 2		-.067	2.191	52.394	7	.596
5	e 1		-.036	1.624	34.935	6	.535
6	e 0	469.106		.430	25.015	6	.804
7	e 1		-.008	1.858	23.823	1	.205
8	e 0	5126.708		1.752	19.277	11	.688
9	e 0	5908.465		3.749	17.767	2	.000
10	e 0	19382.728		2.961	15.409	1	1.191
11	e 0	37711.822		5.279	14.404	1	1.098
12	e 0	77042.296		2.925	13.995	1	1.160
13	e 0	101098.200		1.913	13.945	1	1.085
14	e 0	105991.959		.290	13.944	1	1.017
15	e 0	104601.167		.009	13.944	1	1.001
16	e 0	104366.721		.000	13.944	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16
par_1	.115															
par_2	.034	.074														
par_3	.077	.053	.145													
par_4	.001	-.003	-.004	.074												
par_5	.001	-.007	-.009	.155	.760											

par_6	.000	.000	.000	.00	.00	.00												
par_7	.012	-	.010	.00	.00	.00	.018											
par_8	-	-	-	2.1	6.1	.37	-	285566.										
	128.9	70.9	146.1	78	58	8	14.0	475										
	20	57	49				33											
par_9	-.001	.003	.004	-	-	-	.000	-2.491	.20									
				.08	.35	.00												
				5	4	1												
par_10	.011	.007	.018	-	-	.00	.011	-20.350	.00	.024								
				.00	.00	0												
				1	2													
par_11	-.019	.013	.017	-	-	.00	-	-4.054	.00	.002	.039							
				.00	.00	0	.004											
				3	7													
par_12	.012	-	.000	.00	.00	.00	.015	-6.382	-	.004	-	.044						
		.011		2	4	0			.00		.011							
									2									
par_13	.004	-	-.035	.00	.00	.00	-	17.834	-	-	-	.005	.048					
		.013		3	7	0	.002		.00	.007	.020							
									3									
par_14	.001	-	-.005	.07	.33	.00	.000	3.308	-	-	-	.002	.004	.191				
		.004		8	4	1			.17	.001	.004							
									0									
par_15	.000	.000	.001	-	-	.00	.000	-.250	.00	.000	.000	.000	.000	-	.006			
				.00	.00	0			4					.005				
				6	7													
par_16	.000	.002	.003	-	-	.00	.000	-1.976	.11	.001	.002	-	-	-	.002	.120		
				.04	.25	0			0			.001	.002	.112				
				7	2													

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16
par_0	1.00															
par_1		1.00														
par_2	.370		1.00													
par_3	.597	.514		1.00												
par_4	.012	-	-		1.00											
		.035	.037	0												
par_5	.004	-	-	.651		1.00										
		.028	.027		0											

par_6	-	-	-	.354	.342	1.000												
	.019	.169	.231				0											
par_7	.254	-	.191	.007	.004	-	1.000											
		.036				.019		0										
par_8	-	-	-	.015	.013	.136	-	1.000										
	.711	.488	.718				.194		0									
par_9	-	.024	.022	-	-	-	-	-	1.000									
	.004			.697	.907	.330	.005	.010		0								
par_10	.216	.165	.303	-	-	-	.510	-	.015	1.000								
				.021	.018	.122		.248			0							
par_11	-	.237	.225	-	-	-	-	-	.034	.054	1.000							
	.292			.063	.040	.261	.159	.039				0						
par_12	.169	-	.004	.028	.021	.080	.526	-	-	.128	-.270	1.000						
		.195						.057	.019				0					
par_13	.048	-	-	.058	.038	.274	-	.152	-	-.211	-.459	.107	1.000					
		.218	.414				.054		.031					0				
par_14	.006	-	-	.658	.875	.345	.005	.014	-	-.020	-.047	.024	.044	1.000				
		.031	.031						.868						0			
par_15	-	.015	.017	-	-	-	-	-	.127	.008	.031	-.013	-.028	-.136	1.000			
	.007			.293	.111	.128	.004	.006								0		
par_16	-	.022	.021	-	-	-	-	-	.708	.015	.028	-.016	-.027	-.738	.074	1.000		
	.002			.493	.834	.274	.002	.011									0	

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16
par_1	.000															
par_2	-	.000														
	1.020															
par_3	.046	1.102	.000													
		.2														
par_4	-	-	-	.000												
	2.683	2.056	2.466													
par_5	-	-	-	.808	.000											
	.615	.239	.614													

par_6	-	-	-	-	-	.000													
	4.26	4.00	3.83	1.06	1.00														
	9	6	0	5	5														
par_7	-	-	-	-	-	1.33	.000												
	3.82	2.96	3.38	.353	.786	6													
	1	1	2																
par_8	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	2.11	.000											
	6	7	6	9	8	9	9												
par_9	-	-	-	.192	-	.926	.502	-	.000										
	1.83	1.30	1.80		.354			2.11											
	2	6	0					9											
par_10	-	-	-	.857	-	3.61	2.62	-	.302	.000									
	2.61	1.84	2.47		.355	7	2	2.11											
	0	7	7					8											
par_11	-	-	-	.369	-	2.10	.918	-	-	-.589	.000								
	2.35	2.29	2.70		.508	0		2.11	.002										
	3	4	5					9											
par_12	-	-	-	1.42	-	3.67	3.27	-	.716	.878	1.10	.000							
	1.83	.853	1.58	9	.112	8	6	2.11			3								
	4		7					8											
par_13	-	-	-	.807	-	2.57	1.44	-	.290	.013	.413	-.732	.000						
	2.24	1.37	1.75		.349	3	3	2.11											
	0	7	6					9											
par_14	-	-	-	.962	-	1.39	.928	-	.221	.100	.389	-.350	.089	.000					
	1.52	.935	1.45		.504	0		2.11											
	7		7					8											
par_15	-	-	-	.083	-	4.01	.848	-	-	-	-.489	-	-.643	.000					
	3.25	2.77	2.96		.634	6		2.11	.232	1.43		2.04	1.06						
	8	0	8					9		1		2	0						
par_16	-	-	-	.681	-	1.87	1.26	-	.745	.250	.603	-.295	.217	.065	.973	.000			
	1.63	1.01	1.59		.188	8	9	2.11											
	9	1	0					8											

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	16	13.944	12	.304	1.162
Saturated model	28	.000	0		
Independence model	7	87.272	21	.000	4.156

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.082	.910	.791	.390
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.375	.588	.451	.441

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.840	.720	.974	.949	.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	.571	.480	.555
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1.944	.000	15.488
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	66.272	41.140	98.963

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.349	.049	.000	.387

Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	2.182	1.657	1.028	2.474

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.064	.000	.180	.393
Independence model	.281	.221	.343	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	45.944	53.944	73.361	89.361
Saturated model	56.000	70.000	103.980	131.980
Independence model	101.272	104.772	113.267	120.267

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.149	1.100	1.487	1.349
Saturated model	1.400	1.400	1.400	1.750
Independence model	2.532	1.903	3.349	2.619

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	61	76
Independence model	15	18

Execution time summary

	.047
Minimization:	
Miscellaneous:	.387
Bootstrap:	.000
Total:	.434

PRODUCTIVIDAD - MODELO DE MEDIDA SEGUNDO ORDEN

Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables: GR1 RF2 RF1 M4 M3 M2 M1 GR4 GR3 RF4 RF3 GR5

Unobserved, endogenous variables: REFIEN MOTIV GERE RELENT

Unobserved, exogenous variables: e3 e4 e5 e6 e7 e8 e9 e10 e11 e12 e13 e14 MEDPT e15 e16 e17 e18

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 33

Number of observed variables: 12

Number of unobserved variables: 21

Number of exogenous variables: 17

Number of endogenous variables: 16

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	21	0	0	0	0	21
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	11	0	17	0	0	28
Total	32	0	17	0	0	49

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
GR5	1.000	5.000	-.908	-3.315	.560	1.023
RF3	1.000	5.000	-1.414	-5.164	1.878	3.428
RF4	1.000	5.000	-1.315	-4.803	1.565	2.858
GR3	2.000	5.000	-1.460	-5.330	1.374	2.508
GR4	2.000	5.000	-1.145	-4.180	.470	.858
M1	1.000	5.000	-2.185	-7.977	5.731	10.463
M2	2.000	5.000	-1.085	-3.962	1.188	2.170
M3	3.000	5.000	-.517	-1.887	-1.138	-2.077
M4	3.000	5.000	-1.356	-4.951	.654	1.194
RF1	1.000	5.000	-1.552	-5.667	3.392	6.192
RF2	1.000	5.000	-1.289	-4.706	2.542	4.641
GR1	1.000	5.000	-1.583	-5.781	3.308	6.039
Multivariate					41.657	10.163

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
67	33.853	.001	.055
47	32.401	.001	.004
13	31.945	.001	.000
60	31.361	.002	.000
72	30.540	.002	.000
4	29.175	.004	.000
40	28.830	.004	.000
15	24.693	.016	.000
9	22.771	.030	.001
8	21.330	.046	.004
62	20.632	.056	.005
52	19.823	.071	.010
19	19.751	.072	.005
32	19.383	.080	.004
50	19.127	.086	.003
18	18.605	.099	.005
12	16.074	.188	.328
63	15.661	.207	.390
17	14.982	.242	.584
43	14.572	.266	.666
14	14.550	.267	.579
20	14.519	.269	.493
80	14.009	.300	.638
61	13.734	.318	.675
76	13.600	.327	.649
35	13.323	.346	.693
77	12.968	.371	.770
68	12.546	.403	.860
55	12.473	.408	.829
74	12.383	.415	.801
73	12.158	.433	.825
22	11.759	.465	.900
66	11.441	.492	.937
3	11.353	.499	.925
69	11.255	.507	.913
46	11.116	.519	.911
33	10.920	.536	.923
54	10.864	.541	.901
6	10.552	.568	.940
21	10.353	.585	.950
36	9.716	.641	.993
51	9.357	.672	.998
1	9.305	.677	.997
7	8.955	.707	.999
5	8.947	.707	.998
59	8.839	.717	.998

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
58	8.646	.733	.998
70	8.622	.735	.997
26	8.560	.740	.996
79	8.252	.765	.998
71	7.826	.799	1.000
42	7.613	.815	1.000
39	7.601	.815	1.000
28	7.541	.820	.999
24	7.523	.821	.999
31	7.466	.825	.998
27	7.434	.828	.997
64	7.196	.844	.998
10	7.031	.856	.998
56	6.758	.873	.999
44	6.635	.881	.999
78	6.398	.895	.999
49	6.055	.913	1.000
25	5.790	.926	1.000
53	5.661	.932	1.000
30	5.549	.937	1.000
65	5.069	.956	1.000
48	4.977	.959	1.000
2	4.490	.973	1.000
75	4.269	.978	1.000
38	4.245	.979	1.000
16	4.056	.982	1.000
29	3.393	.992	1.000
23	3.164	.994	1.000
41	2.850	.997	1.000
11	2.565	.998	1.000
34	2.565	.998	1.000
37	2.565	.998	.999
45	2.565	.998	.988
57	2.565	.998	.846

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 78
Number of distinct parameters to be estimated: 28
Degrees of freedom (78 - 28): 50

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 98.091

Degrees of freedom = 50
 Probability level = .000

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
REFIEN <-- MEDPT	1.000			
RELENT <-- MEDPT	1.187	.294	4.036	***
MOTIV <-- MEDPT	.227	.090	2.523	.012
GERE <-- MEDPT	.566	.165	3.429	***
GR1 <-- REFIEN	1.000			
RF2 <-- REFIEN	.887	.146	6.068	***
RF1 <-- REFIEN	.860	.144	5.964	***
M4 <-- MOTIV	1.000			
M3 <-- MOTIV	1.326	.315	4.209	***
M2 <-- MOTIV	1.829	.437	4.181	***
M1 <-- GERE	1.000			
GR4 <-- GERE	1.819	.383	4.745	***
GR3 <-- GERE	1.238	.266	4.645	***
RF4 <-- RELENT	1.000			
RF3 <-- RELENT	1.169	.188	6.213	***
GR5 <-- RELENT	.553	.154	3.591	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
REFIEN <-- MEDPT	.830
RELENT <-- MEDPT	.822
MOTIV <-- MEDPT	.430
GERE <-- MEDPT	.701
GR1 <-- REFIEN	.826
RF2 <-- REFIEN	.716
RF1 <-- REFIEN	.703
M4 <-- MOTIV	.589
M3 <-- MOTIV	.711
M2 <-- MOTIV	.784
M1 <-- GERE	.552
GR4 <-- GERE	.901
GR3 <-- GERE	.750
RF4 <-- RELENT	.737
RF3 <-- RELENT	.895

		Estimate
GR5	<-- RELENT	.434

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
MEDPT	.280	.094	2.970	.003
e15	.189	.092	2.054	.040
e16	.063	.026	2.416	.016
e17	.093	.042	2.235	.025
e18	.126	.065	1.947	.052
e3	.190	.055	3.478	***
e4	.305	.062	4.888	***
e5	.309	.062	4.996	***
e6	.146	.028	5.192	***
e7	.134	.034	3.961	***
e8	.163	.056	2.925	.003
e9	.417	.072	5.806	***
e10	.140	.074	1.884	.060
e11	.218	.049	4.488	***
e12	.490	.106	4.626	***
e13	.198	.100	1.979	.048
e14	.771	.128	6.038	***

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
RELENT	.676
GERE	.491
MOTIV	.185
REFIEN	.689
GR5	.188
RF3	.801
RF4	.543
GR3	.562
GR4	.812
M1	.305
M2	.615
M3	.505
M4	.347
RF1	.494
RF2	.512
GR1	.682

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	1.187	.000	.000	.000	.000
GERE	.566	.000	.000	.000	.000
MOTIV	.227	.000	.000	.000	.000
REFIEN	1.000	.000	.000	.000	.000
GR5	.657	.553	.000	.000	.000
RF3	1.387	1.169	.000	.000	.000
RF4	1.187	1.000	.000	.000	.000
GR3	.701	.000	1.238	.000	.000
GR4	1.030	.000	1.819	.000	.000
M1	.566	.000	1.000	.000	.000
M2	.415	.000	.000	1.829	.000
M3	.301	.000	.000	1.326	.000
M4	.227	.000	.000	1.000	.000
RF1	.860	.000	.000	.000	.860
RF2	.887	.000	.000	.000	.887
GR1	1.000	.000	.000	.000	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	.822	.000	.000	.000	.000
GERE	.701	.000	.000	.000	.000
MOTIV	.430	.000	.000	.000	.000
REFIEN	.830	.000	.000	.000	.000
GR5	.357	.434	.000	.000	.000
RF3	.736	.895	.000	.000	.000
RF4	.606	.737	.000	.000	.000
GR3	.526	.000	.750	.000	.000
GR4	.632	.000	.901	.000	.000
M1	.387	.000	.552	.000	.000
M2	.337	.000	.000	.784	.000
M3	.305	.000	.000	.711	.000
M4	.253	.000	.000	.589	.000
RF1	.583	.000	.000	.000	.703
RF2	.594	.000	.000	.000	.716
GR1	.685	.000	.000	.000	.826

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	1.187	.000	.000	.000	.000
GERE	.566	.000	.000	.000	.000

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
MOTIV	.227	.000	.000	.000	.000
REFIEN	1.000	.000	.000	.000	.000
GR5	.000	.553	.000	.000	.000
RF3	.000	1.169	.000	.000	.000
RF4	.000	1.000	.000	.000	.000
GR3	.000	.000	1.238	.000	.000
GR4	.000	.000	1.819	.000	.000
M1	.000	.000	1.000	.000	.000
M2	.000	.000	.000	1.829	.000
M3	.000	.000	.000	1.326	.000
M4	.000	.000	.000	1.000	.000
RF1	.000	.000	.000	.000	.860
RF2	.000	.000	.000	.000	.887
GR1	.000	.000	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	.822	.000	.000	.000	.000
GERE	.701	.000	.000	.000	.000
MOTIV	.430	.000	.000	.000	.000
REFIEN	.830	.000	.000	.000	.000
GR5	.000	.434	.000	.000	.000
RF3	.000	.895	.000	.000	.000
RF4	.000	.737	.000	.000	.000
GR3	.000	.000	.750	.000	.000
GR4	.000	.000	.901	.000	.000
M1	.000	.000	.552	.000	.000
M2	.000	.000	.000	.784	.000
M3	.000	.000	.000	.711	.000
M4	.000	.000	.000	.589	.000
RF1	.000	.000	.000	.000	.703
RF2	.000	.000	.000	.000	.716
GR1	.000	.000	.000	.000	.826

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	.000	.000	.000	.000	.000
GERE	.000	.000	.000	.000	.000
MOTIV	.000	.000	.000	.000	.000
REFIEN	.000	.000	.000	.000	.000
GR5	.657	.000	.000	.000	.000
RF3	1.387	.000	.000	.000	.000
RF4	1.187	.000	.000	.000	.000
GR3	.701	.000	.000	.000	.000

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
GR4	1.030	.000	.000	.000	.000
M1	.566	.000	.000	.000	.000
M2	.415	.000	.000	.000	.000
M3	.301	.000	.000	.000	.000
M4	.227	.000	.000	.000	.000
RF1	.860	.000	.000	.000	.000
RF2	.887	.000	.000	.000	.000
GR1	1.000	.000	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	MEDPT	RELENT	GERE	MOTIV	REFIEN
RELENT	.000	.000	.000	.000	.000
GERE	.000	.000	.000	.000	.000
MOTIV	.000	.000	.000	.000	.000
REFIEN	.000	.000	.000	.000	.000
GR5	.357	.000	.000	.000	.000
RF3	.736	.000	.000	.000	.000
RF4	.606	.000	.000	.000	.000
GR3	.526	.000	.000	.000	.000
GR4	.632	.000	.000	.000	.000
M1	.387	.000	.000	.000	.000
M2	.337	.000	.000	.000	.000
M3	.305	.000	.000	.000	.000
M4	.253	.000	.000	.000	.000
RF1	.583	.000	.000	.000	.000
RF2	.594	.000	.000	.000	.000
GR1	.685	.000	.000	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par Change
e14 <-> e16	8.713	.090
e14 <-> e18	6.890	-.147
e11 <-> e18	6.231	-.080
e11 <-> e14	5.225	.118
e9 <-> e16	15.633	.090
e8 <-> e14	6.109	.126
e8 <-> e9	9.138	.115
e7 <-> e15	5.810	-.074
e7 <-> e13	5.630	-.074
e7 <-> e11	5.054	.054

		M.I.	Par Change
e6 <--> e18	4.367		.054
e3 <--> e12	4.599		.100

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		M.I.	Par Change
GR5 <-- MOTIV	6.100		1.014
GR5 <-- M2	8.495		.450
RF3 <-- M3	5.416		-.334
GR3 <-- M3	4.351		.231
M1 <-- MOTIV	10.461		.989
M1 <-- M2	13.776		.427
M1 <-- M4	6.240		.395
M2 <-- GR5	6.341		.148
M2 <-- M1	7.031		.196

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0 e	9		-.248	9999.000	462.786	0	9999.000
1 e	3		-.082	2.183	232.643	20	.685
2 e	2		-.117	1.042	153.320	4	.820
3 e	0	110.153		.649	119.033	5	.844
4 e	0	38.575		.792	107.166	3	.000
5 e	0	50.288		.474	99.355	1	1.123
6 e	0	94.912		.284	98.236	1	1.131
7 e	0	143.798		.111	98.096	1	1.101
8 e	0	161.462		.032	98.091	1	1.033
9 e	0	163.244		.002	98.091	1	1.002
10 e	0	163.166		.000	98.091	1	1.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	28	98.091	50	.000	1.962
Saturated model	78	.000	0		

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Independence model	12	419.693	66	.000	6.359

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.058	.834	.741	.535
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.212	.434	.331	.367

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.766	.691	.870	.821	.864
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.758	.581	.655
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	48.091	23.783	80.189
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	353.693	292.708	422.176

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.242	.609	.301	1.015
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	5.313	4.477	3.705	5.344

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.110	.078	.142	.003
Independence model	.260	.237	.285	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	154.091	165.121	220.787	248.787
Saturated model	156.000	186.727	341.798	419.798
Independence model	443.693	448.420	472.277	484.277

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.951	1.643	2.357	2.090
Saturated model	1.975	1.975	1.975	2.364
Independence model	5.616	4.844	6.483	5.676

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	55	62
Independence model	17	18

MM 2DO ORDEN P.amw

Execution time summary

Minimization: .029
Miscellaneous: .540
Bootstrap: .000
Total: .569

APÉNDICE M

RESULTADOS DE REGRESIÓN LINEAL MÚLTIPLE

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F
1	.666 ^a	.443	.440	.46704	.443	119.435
2	.786 ^b	.617	.612	.38846	.174	67.818

Modelo	gl1	gl2	Estadísticos de cambio
	1	150	Sig. Cambio en F
1	1	149	.000
2	gl1	gl2	.000

a. Predictores: (Constante), MEDCT

b. Predictores: (Constante), MEDCT, MEDFT

Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	2.257	.188		12.028	.000
	MEDCT	.496	.045	.666	10.929	.000
2	(Constante)	.256	.289		.887	.377
	MEDCT	.383	.040	.513	9.512	.000
	MEDFT	.583	.071	.444	8.235	.000

a. Variable dependiente: MEDPT

Variables excluidas^a

Modelo		En beta	t	Sig.	Correlación parcial	Estadísticas de colinealidad Tolerancia
1	MEDFT	.444 ^b	8.235	.000	.559	.882

a. Variable dependiente: MEDPT

b. Predictores en el modelo: (Constante), MEDCT

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26.051	1	26.051	119.435	.000 ^b
	Residuo	32.718	150	.218		
	Total	58.770	151			
2	Regresión	36.285	2	18.143	120.228	.000 ^c
	Residuo	22.484	149	.151		
	Total	58.770	151			

a. Variable dependiente: MEDPT

b. Predictores: (Constante), MEDCT

c. Predictores: (Constante), MEDCT, MEDFT

APÉNDICE N

EVALUACIÓN EN MODELOS PRINCIPAL, ALTERNO PRIMARIO Y ALTERNO SECUNDARIO

DEL MODELO PRINCIPAL

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables: MEDFD3 MEDPD1 MEDPD2 MEDPD3 MEDCD2 MEDCD1 MEDFD1

Unobserved, endogenous variables: PRODUCTIVIDAD CLIMA

Unobserved, exogenous variables: e1 e3 e4 e5 e7 e6 e8 FELICIDAD e9 e2

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 19

Number of observed variables: 7

Number of unobserved variables: 12

Number of exogenous variables: 10

Number of endogenous variables: 9

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	12	0	0	0	0	12
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	7	0	10	0	0	17
Total	19	0	10	0	0	29

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MEDFD1	2.500	5.000	-.872	-4.390	.638	1.604
MEDCD1	1.750	5.000	-.656	-3.303	-.197	-.496
MEDCD2	1.000	5.000	-1.201	-6.045	.654	1.645
MEDPD3	1.333	5.000	-1.931	-9.718	5.309	13.360
MEDPD2	1.333	5.000	-1.188	-5.977	1.439	3.620
MEDPD1	1.667	5.000	-1.132	-5.697	.974	2.450
MEDFD3	2.333	5.000	-.776	-3.906	.423	1.064
Multivariate					25.830	14.185

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
101	36.203	.000	.001
13	31.761	.000	.000
8	29.008	.000	.000
12	26.575	.000	.000
57	24.228	.001	.000
3	22.138	.002	.000
150	21.074	.004	.000
29	19.429	.007	.000
22	19.417	.007	.000
135	17.604	.014	.000
136	17.604	.014	.000
9	17.160	.016	.000
30	16.630	.020	.000
4	16.056	.025	.000
91	15.915	.026	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
139	15.790	.027	.000
143	14.600	.041	.000
120	14.310	.046	.000
130	14.262	.047	.000
10	13.630	.058	.001
125	13.371	.064	.001
70	13.149	.069	.001
31	12.962	.073	.001
151	12.327	.090	.005
24	11.855	.105	.017
149	11.795	.107	.012
148	11.434	.121	.026
71	10.784	.148	.130
7	10.744	.150	.101
144	10.523	.161	.133
17	10.390	.168	.138
1	10.215	.177	.162
134	9.841	.198	.305
35	9.738	.204	.302
36	9.738	.204	.237
83	9.525	.217	.307
140	9.458	.221	.285
146	9.206	.238	.397
11	9.020	.251	.471
138	8.846	.264	.540
99	8.620	.281	.652
54	8.164	.318	.886
2	7.942	.338	.937
113	7.854	.346	.940
132	7.824	.348	.927
6	7.581	.371	.968
55	7.475	.381	.973
69	7.309	.397	.985
142	7.104	.418	.994
121	6.834	.446	.999
45	6.692	.462	.999
85	6.529	.480	1.000
128	6.241	.512	1.000
14	6.089	.529	1.000
88	5.920	.549	1.000
15	5.852	.557	1.000
20	5.791	.564	1.000
21	5.791	.564	1.000
102	5.757	.568	1.000
78	5.715	.573	1.000
25	5.695	.576	1.000
23	5.612	.586	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
46	5.579	.590	1.000
48	5.524	.596	1.000
80	5.498	.599	1.000
34	5.493	.600	1.000
16	5.395	.612	1.000
50	5.203	.635	1.000
51	5.203	.635	1.000
52	5.203	.635	1.000
77	5.073	.651	1.000
60	5.071	.651	1.000
93	5.067	.652	1.000
115	4.885	.674	1.000
118	4.848	.679	1.000
119	4.848	.679	1.000
152	4.831	.681	1.000
5	4.806	.684	1.000
18	4.707	.696	1.000
37	4.545	.715	1.000
137	4.312	.743	1.000
105	4.149	.762	1.000
104	4.085	.770	1.000
19	4.016	.778	1.000
26	3.964	.784	1.000
27	3.964	.784	1.000
28	3.964	.784	1.000
145	3.925	.788	1.000
116	3.896	.792	1.000
112	3.794	.803	1.000
81	3.761	.807	1.000
111	3.729	.810	1.000
32	3.651	.819	1.000
38	3.650	.819	1.000
133	3.647	.819	1.000
98	3.624	.822	1.000
124	3.610	.823	1.000
67	3.603	.824	1.000
90	3.600	.825	1.000
97	3.516	.834	1.000

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	.274						
MEDCD1	.152	.547					
MEDCD2	.261	.524	1.190				
MEDPD3	.220	.232	.366	.455			
MEDPD2	.195	.336	.558	.332	.654		
MEDPD1	.208	.243	.474	.290	.385	.526	

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD3	.190	.128	.164	.182	.140	.170	.296

Condition number = 29.393
 Eigenvalues
 2.473 .490 .293 .268 .183 .152 .084
 Determinant of sample covariance matrix = .000

Sample Correlations (Group number 1)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	1.000						
MEDCD1	.392	1.000					
MEDCD2	.456	.649	1.000				
MEDPD3	.623	.465	.498	1.000			
MEDPD2	.460	.561	.633	.608	1.000		
MEDPD1	.549	.452	.599	.592	.656	1.000	
MEDFD3	.665	.318	.276	.496	.317	.429	1.000

Condition number = 15.558
 Eigenvalues
 4.077 1.030 .572 .417 .350 .292 .262

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 28

Number of distinct parameters to be estimated: 17

Degrees of freedom (28 - 17): 11

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 28.817

Degrees of freedom = 11

Probability level = .002

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CLIMA	<--- FELICIDAD	.614	.118	5.206	***	par_2
PRODUCTIVIDAD	<--- FELICIDAD	.444	.120	3.691	***	par_3
PRODUCTIVIDAD	<--- CLIMA	.669	.112	5.991	***	par_4
MEDPD1	<--- PRODUCTIVIDAD	1.000				
MEDPD3	<--- PRODUCTIVIDAD	.893	.093	9.641	***	par_1
MEDCD1	<--- CLIMA	1.000				
MEDPD2	<--- PRODUCTIVIDAD	1.118	.108	10.340	***	par_5
MEDFD3	<--- FELICIDAD	.781	.102	7.633	***	par_6
MEDFD1	<--- FELICIDAD	1.000				
MEDCD2	<--- CLIMA	1.728	.194	8.923	***	par_7

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
CLIMA	<--- FELICIDAD	.550
PRODUCTIVIDAD	<--- FELICIDAD	.378

		Estimate
PRODUCTIVIDAD <--- CLIMA		.636
MEDPD1 <--- PRODUCTIVIDAD		.797
MEDPD3 <--- PRODUCTIVIDAD		.766
MEDCD1 <--- CLIMA		.744
MEDPD2 <--- PRODUCTIVIDAD		.800
MEDFD3 <--- FELICIDAD		.707
MEDFD1 <--- FELICIDAD		.941
MEDCD2 <--- CLIMA		.872

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FELICIDAD	.243	.040	6.061	***	par_8
e9	.212	.045	4.664	***	par_9
e6	.063	.023	2.752	.006	par_10
e1	.148	.023	6.489	***	par_11
e3	.192	.029	6.523	***	par_12
e4	.236	.037	6.317	***	par_13
e5	.188	.027	6.852	***	par_14
e7	.285	.082	3.488	***	par_15
e8	.244	.038	6.488	***	par_16
e2	.032	.025	1.254	.210	par_17

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
CLIMA	.302
PRODUCTIVIDAD	.812
MEDFD1	.885
MEDCD1	.554
MEDCD2	.761
MEDPD3	.586
MEDPD2	.639
MEDPD1	.635
MEDFD3	.500

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
FELICIDAD	.243									
CLIMA	.149	.303								
PRODUCTIVIDAD	.207	.269	.334							
MEDFD1	.243	.149	.207	.274						
MEDCD1	.149	.303	.269	.149	.547					
MEDCD2	.258	.524	.464	.258	.524	1.190				
MEDPD3	.185	.240	.299	.185	.240	.415	.455			
MEDPD2	.232	.301	.374	.232	.301	.519	.334	.654		
MEDPD1	.207	.269	.334	.207	.269	.464	.299	.374	.526	
MEDFD3	.190	.116	.162	.190	.116	.201	.145	.181	.162	.296

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
FELICIDAD	1.000									
CLIMA	.550	1.000								
PRODUCTIVIDAD	.728	.844	1.000							

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	.941	.517	.685	1.000						
MEDCD1	.409	.744	.628	.385	1.000					
MEDCD2	.479	.872	.736	.451	.649	1.000				
MEDPD3	.557	.646	.766	.524	.481	.564	1.000			
MEDPD2	.582	.675	.800	.547	.502	.589	.612	1.000		
MEDPD1	.580	.673	.797	.546	.501	.587	.610	.637	1.000	
MEDFD3	.707	.389	.514	.665	.289	.339	.394	.411	.410	1.000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	.274						
MEDCD1	.149	.547					
MEDCD2	.258	.524	1.190				
MEDPD3	.185	.240	.415	.455			
MEDPD2	.232	.301	.519	.334	.654		
MEDPD1	.207	.269	.464	.299	.374	.526	
MEDFD3	.190	.116	.201	.145	.181	.162	.296

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	1.000						
MEDCD1	.385	1.000					
MEDCD2	.451	.649	1.000				
MEDPD3	.524	.481	.564	1.000			
MEDPD2	.547	.502	.589	.612	1.000		
MEDPD1	.546	.501	.587	.610	.637	1.000	
MEDFD3	.665	.289	.339	.394	.411	.410	1.000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	.000						
MEDCD1	.003	.000					
MEDCD2	.003	.000	.000				
MEDPD3	.035	-.008	-.048	.000			
MEDPD2	-.037	.035	.039	-.002	.000		
MEDPD1	.001	-.026	.009	-.009	.011	.000	
MEDFD3	.000	.012	-.037	.037	-.042	.008	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
MEDFD1	.000						
MEDCD1	.082	.000					
MEDCD2	.059	.000	.000				
MEDPD3	1.078	-.175	-.702	.000			
MEDPD2	-.941	.645	.468	-.040	.000		
MEDPD1	.031	-.532	.124	-.195	.194	.000	
MEDFD3	.000	.343	-.728	1.167	-1.073	.219	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	MEDFD1	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3
FELICIDAD	.733	.003	.004	.026	.026	.029	.122
CLIMA	.020	.180	.267	.073	.073	.080	.003
PRODUCTIVIDAD	.176	.063	.094	.186	.186	.204	.029

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD
CLIMA	.614	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.855	.669	.000
MEDFD1	1.000	.000	.000
MEDCD1	.614	1.000	.000
MEDCD2	1.062	1.728	.000
MEDPD3	.763	.597	.893
MEDPD2	.956	.748	1.118
MEDPD1	.855	.669	1.000
MEDFD3	.781	.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD
CLIMA	.550	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.728	.636	.000
MEDFD1	.941	.000	.000
MEDCD1	.409	.744	.000
MEDCD2	.479	.872	.000
MEDPD3	.557	.487	.766
MEDPD2	.582	.509	.800
MEDPD1	.580	.507	.797
MEDFD3	.707	.000	.000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD
CLIMA	.614	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.444	.669	.000
MEDFD1	1.000	.000	.000
MEDCD1	.000	1.000	.000
MEDCD2	.000	1.728	.000
MEDPD3	.000	.000	.893
MEDPD2	.000	.000	1.118
MEDPD1	.000	.000	1.000
MEDFD3	.781	.000	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD
CLIMA	.550	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.378	.636	.000
MEDFD1	.941	.000	.000
MEDCD1	.000	.744	.000
MEDCD2	.000	.872	.000
MEDPD3	.000	.000	.766
MEDPD2	.000	.000	.800
MEDPD1	.000	.000	.797
MEDFD3	.707	.000	.000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	FELICIDAD	CLIMA	PRODUCTIVIDAD
CLIMA	.000	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.411	.000	.000

FELICIDAD CLIMA PRODUCTIVIDAD

MEDFD1	.000	.000	.000
MEDCD1	.614	.000	.000
MEDCD2	1.062	.000	.000
MEDPD3	.763	.597	.000
MEDPD2	.956	.748	.000
MEDPD1	.855	.669	.000
MEDFD3	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

FELICIDAD CLIMA PRODUCTIVIDAD

CLIMA	.000	.000	.000
PRODUCTIVIDAD	.350	.000	.000
MEDFD1	.000	.000	.000
MEDCD1	.409	.000	.000
MEDCD2	.479	.000	.000
MEDPD3	.557	.487	.000
MEDPD2	.582	.509	.000
MEDPD1	.580	.507	.000
MEDFD3	.000	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

e5 <--> e9 6.377	-.052
e4 <--> e9 6.536	.060

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

MEDPD3 <--- MEDFD1 4.225	.152
MEDPD3 <--- MEDFD3 4.992	.159
MEDPD2 <--- MEDFD1 4.104	-.172
MEDPD2 <--- MEDFD3 4.234	-.168

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0 e	6		-.348	9999.000	583.590	0	9999.000
1 e*	3		-.172	2.172	260.064	20	.479
2 e	1		-.054	1.146	74.974	4	.720
3 e	0	119.974		.459	40.895	5	.797
4 e	0	44.774		.319	29.893	1	1.039
5 e	0	36.781		.070	28.825	1	1.048
6 e	0	36.234		.009	28.817	1	1.010
7 e	0	36.211		.000	28.817	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	.009															

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_2	.000	.014															
par_3	-.001	.002	.014														
par_4	-.003	-.004	-.007	.012													
par_5	.005	.000	-.004	-.003	.012												
par_6	.000	.004	.005	-.002	.000	.010											
par_7	-.001	-.010	.003	.007	-.001	.000	.037										
par_8	.000	-.001	-.002	.001	.000	-.002	.000	.002									
par_9	.000	.001	.000	-.002	.000	.000	-.005	.000	.002								
par_10	-.001	.000	.000	.000	-.001	.000	.001	.000	.000	.001							
par_11	.000	-.001	-.001	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.001						
par_12	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001					
par_13	.000	.000	.001	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001				
par_14	-.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001			
par_15	.000	.002	-.002	.001	.000	.000	-.008	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.007		
par_16	.000	-.001	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.001
par_17	.000	.001	.002	-.001	.000	.002	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	1.000																
par_2	.026	1.000															
par_3	-.103	.106	1.000														
par_4	-.337	-.267	-.487	1.000													
par_5	.463	.003	-.280	-.223	1.000												
par_6	.012	.329	.408	-.169	-.027	1.000											
par_7	-.045	-.436	.110	.331	-.038	-.007	1.000										
par_8	-.009	-.316	-.371	.149	.021	-.527	.005	1.000									
par_9	.017	.163	.014	-.400	.019	-.074	-.606	.070	1.000								
par_10	-.304	-.141	.044	-.025	-.263	-.164	.128	.141	.033	1.000							
par_11	-.010	-.221	-.296	.128	.023	-.478	.006	.346	.052	.128	1.000						
par_12	.233	.023	-.073	-.083	.202	-.010	-.063	.008	.027	-.252	.009	1.000					
par_13	.048	.016	.221	-.109	-.222	.048	.021	-.038	-.015	-.146	-.041	-.008	1.000				
par_14	-.229	-.033	-.126	.165	.003	-.032	.037	.025	-.011	-.009	.027	-.097	-.103	1.000			
par_15	.056	.234	-.228	.103	.048	.009	-.509	-.007	.078	-.269	-.007	.078	-.026	-.046	1.000		
par_16	-.041	-.170	.033	.157	-.035	-.006	.370	.005	-.237	.035	.005	-.057	.019	.034	-.309	1.000	
par_17	.015	.416	.528	-.237	-.034	.712	-.009	-.616	-.111	-.225	-.550	-.013	.060	-.041	.011	-.008	1.000

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_1_0	par_1_1	par_1_2	par_1_3	par_1_4	par_1_5	par_1_6	par_1_7
par_1	.000																
par_2	1.879	.000															
par_3	2.820	1.071	.000														
par_4	1.340	.296	1.124	.000													
par_5	2.150	3.152	3.687	2.617	.000												
par_6	-.812	1.301	2.764	.689	2.233	.000											
par_7	3.824	4.168	5.932	5.611	2.705	4.309	.000										
par_8	6.423	2.732	1.436	3.776	7.646	4.207	7.519	.000									
par_9	6.650	3.376	1.815	3.354	7.785	4.954	6.767	-.532	.000								
par_1_0	8.147	4.473	3.139	5.293	9.080	6.625	8.670	4.166	2.971	.000							

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_1_0	par_1_1	par_1_2	par_1_3	par_1_4	par_1_5	par_1_6	par_1_7
par_1_1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.838	.000					
par_1_2	7.787	3.726	2.293	4.686	8.815	5.502	8.106	2.442	1.272	-	3.112	1.175	.000				
par_1_3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.000			
par_1_4	6.689	3.071	1.765	3.561	7.233	5.084	7.595	-1.120	.412	3.723	1.966	.922	.000				
par_1_5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.000		
par_1_6	6.879	3.493	2.019	4.351	8.344	5.553	7.914	1.137	-4.41	3.498	1.128	-.091	-.986	.000			
par_1_7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.000	
par_1_8	5.070	2.601	-.996	2.924	6.300	3.810	5.880	.461	.810	2.453	1.606	1.096	.537	1.106	.000		
par_1_9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.000
par_1_10	6.398	2.852	1.600	3.788	7.553	4.915	8.103	.028	.498	4.189	2.182	1.065	.157	1.224	-.405	.000	
par_1_11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
par_1_12	9.008	5.300	3.780	5.305	9.715	8.689	8.677	3.580	3.318	-.830	-2.761	-4.116	-4.671	-4.121	-2.973	-4.679	.000

CONF PRUEBA.amw

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	28.817	11	.002	2.620
Saturated model	28	.000	0		
Independence model	7	546.428	21	.000	26.020

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.022	.951	.874	.373
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.260	.379	.172	.284

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.947	.899	.967	.935	.966
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.524	.496	.506
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	17.817	5.608	37.678
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	525.428	452.939	605.335

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.191	.118	.037	.250
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.619	3.480	3.000	4.009

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.104	.058	.151	.029

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Independence model	.407	.378	.437	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	62.817	64.719	114.223	131.223
Saturated model	56.000	59.133	140.669	168.669
Independence model	560.428	561.211	581.595	588.595

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.416	.335	.548	.429
Saturated model	.371	.371	.371	.392
Independence model	3.711	3.231	4.241	3.717

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	104	130
Independence model	10	11

CONF PRUEBA.amw

Execution time summary

Minimization: .023
 Miscellaneous: .430
 Bootstrap: .000
 Total: .453

DEL MODELO ALTERNO PRIMARIO

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables MEDFD1 MEDFD3 MEDPD1 MEDPD2 MEDPD3 MEDCD2 MEDCD1
Unobserved, endogenous variables Productividad Clima Felicidad
Unobserved, exogenous variables e1 e3 e6 e7 e8 e5 e4 e14 e13 e15

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 20
Number of observed variables: 7
Number of unobserved variables: 13
Number of exogenous variables: 10
Number of endogenous variables: 10

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	13	0	0	0	0	13
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	7	0	10	0	0	17
Total	20	0	10	0	0	30

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MEDCD1	1.750	5.000	-.656	-3.303	-.197	-.496
MEDCD2	1.000	5.000	-1.201	-6.045	.654	1.645
MEDPD3	1.333	5.000	-1.931	-9.718	5.309	13.360
MEDPD2	1.333	5.000	-1.188	-5.977	1.439	3.620
MEDPD1	1.667	5.000	-1.132	-5.697	.974	2.450
MEDFD3	2.333	5.000	-.776	-3.906	.423	1.064
MEDFD1	2.500	5.000	-.872	-4.390	.638	1.604
Multivariate					25.830	14.185

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
101	36.203	.000	.001
13	31.761	.000	.000
8	29.008	.000	.000
12	26.575	.000	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	24.228	.001	.000
3	22.138	.002	.000
150	21.074	.004	.000
29	19.429	.007	.000
22	19.417	.007	.000
135	17.604	.014	.000
136	17.604	.014	.000
9	17.160	.016	.000
30	16.630	.020	.000
4	16.056	.025	.000
91	15.915	.026	.000
139	15.790	.027	.000
143	14.600	.041	.000
120	14.310	.046	.000
130	14.262	.047	.000
10	13.630	.058	.001
125	13.371	.064	.001
70	13.149	.069	.001
31	12.962	.073	.001
151	12.327	.090	.005
24	11.855	.105	.017
149	11.795	.107	.012
148	11.434	.121	.026
71	10.784	.148	.130
7	10.744	.150	.101
144	10.523	.161	.133
17	10.390	.168	.138
1	10.215	.177	.162
134	9.841	.198	.305
35	9.738	.204	.302
36	9.738	.204	.237
83	9.525	.217	.307
140	9.458	.221	.285
146	9.206	.238	.397
11	9.020	.251	.471
138	8.846	.264	.540
99	8.620	.281	.652
54	8.164	.318	.886
2	7.942	.338	.937
113	7.854	.346	.940
132	7.824	.348	.927
6	7.581	.371	.968
55	7.475	.381	.973
69	7.309	.397	.985
142	7.104	.418	.994
121	6.834	.446	.999
45	6.692	.462	.999

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
85	6.529	.480	1.000
128	6.241	.512	1.000
14	6.089	.529	1.000
88	5.920	.549	1.000
15	5.852	.557	1.000
20	5.791	.564	1.000
21	5.791	.564	1.000
102	5.757	.568	1.000
78	5.715	.573	1.000
25	5.695	.576	1.000
23	5.612	.586	1.000
46	5.579	.590	1.000
48	5.524	.596	1.000
80	5.498	.599	1.000
34	5.493	.600	1.000
16	5.395	.612	1.000
50	5.203	.635	1.000
51	5.203	.635	1.000
52	5.203	.635	1.000
77	5.073	.651	1.000
60	5.071	.651	1.000
93	5.067	.652	1.000
115	4.885	.674	1.000
118	4.848	.679	1.000
119	4.848	.679	1.000
152	4.831	.681	1.000
5	4.806	.684	1.000
18	4.707	.696	1.000
37	4.545	.715	1.000
137	4.312	.743	1.000
105	4.149	.762	1.000
104	4.085	.770	1.000
19	4.016	.778	1.000
26	3.964	.784	1.000
27	3.964	.784	1.000
28	3.964	.784	1.000
145	3.925	.788	1.000
116	3.896	.792	1.000
112	3.794	.803	1.000
81	3.761	.807	1.000
111	3.729	.810	1.000
32	3.651	.819	1.000
38	3.650	.819	1.000
133	3.647	.819	1.000
98	3.624	.822	1.000
124	3.610	.823	1.000
67	3.603	.824	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
90	3.600	.825	1.000
97	3.516	.834	1.000

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.547						
MEDCD2	.524	1.190					
MEDPD3	.232	.366	.455				
MEDPD2	.336	.558	.332	.654			
MEDPD1	.243	.474	.290	.385	.526		
MEDFD3	.128	.164	.182	.140	.170	.296	
MEDFD1	.152	.261	.220	.195	.208	.190	.274

Condition number = 29.393
Eigenvalues
2.473 .490 .293 .268 .183 .152 .084
Determinant of sample covariance matrix = .000

Sample Correlations (Group number 1)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	1.000						
MEDCD2	.649	1.000					
MEDPD3	.465	.498	1.000				
MEDPD2	.561	.633	.608	1.000			
MEDPD1	.452	.599	.592	.656	1.000		
MEDFD3	.318	.276	.496	.317	.429	1.000	
MEDFD1	.392	.456	.623	.460	.549	.665	1.000

Condition number = 15.558
Eigenvalues
4.077 1.030 .572 .417 .350 .292 .262

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 28
Number of distinct parameters to be estimated: 17
Degrees of freedom (28 - 17): 11

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 28.817
Degrees of freedom = 11
Probability level = .002

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Productividad <---	Clima	.513	.062	8.276	*** par_4
Felicidad <---	Clima	-.117	.113	-1.035	.301 par_5
Felicidad <---	Productividad	.782	.193	4.049	*** par_6
MEDPD1 <---	Productividad	1.000			
MEDPD2 <---	Productividad	1.118	.108	10.340	*** par_1
MEDPD3 <---	Productividad	.893	.093	9.641	*** par_2
MEDCD2 <---	Clima	1.000			
MEDCD1 <---	Clima	.579	.065	8.923	*** par_3
MEDFD3 <---	Felicidad	.781	.102	7.633	*** par_7
MEDFD1 <---	Felicidad	1.000			

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Productividad <---	Clima	.844
Felicidad <---	Clima	-.226
Felicidad <---	Productividad	.918
MEDPD1 <---	Productividad	.797
MEDPD2 <---	Productividad	.800
MEDPD3 <---	Productividad	.766
MEDCD2 <---	Clima	.872
MEDCD1 <---	Clima	.744
MEDFD3 <---	Felicidad	.707
MEDFD1 <---	Felicidad	.941

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
e13	.905	.152	5.934	*** par_8
e14	.096	.030	3.181	.001 par_9
e15	.111	.032	3.442	*** par_10
e1	.032	.025	1.254	.210 par_11
e3	.148	.023	6.489	*** par_12
e6	.192	.029	6.523	*** par_13
e7	.236	.037	6.317	*** par_14
e8	.188	.027	6.852	*** par_15
e5	.285	.082	3.488	*** par_16
e4	.244	.038	6.488	*** par_17

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Clima	.000
Productividad	.713
Felicidad	.544
MEDCD1	.554
MEDCD2	.761
MEDPD3	.586
MEDPD2	.639
MEDPD1	.635
MEDFD3	.500
MEDFD1	.885

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	.905									
Productividad	.464	.334								
Felicidad	.258	.207	.243							
MEDCD1	.524	.269	.149	.547						
MEDCD2	.905	.464	.258	.524	1.190					
MEDPD3	.415	.299	.185	.240	.415	.455				
MEDPD2	.519	.374	.232	.301	.519	.334	.654			
MEDPD1	.464	.334	.207	.269	.464	.299	.374	.526		
MEDFD3	.201	.162	.190	.116	.201	.145	.181	.162	.296	
MEDFD1	.258	.207	.243	.149	.258	.185	.232	.207	.190	.274

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	1.000									
Productividad	.844	1.000								
Felicidad	.550	.728	1.000							
MEDCD1	.744	.628	.409	1.000						
MEDCD2	.872	.736	.479	.649	1.000					
MEDPD3	.646	.766	.557	.481	.564	1.000				
MEDPD2	.675	.800	.582	.502	.589	.612	1.000			
MEDPD1	.673	.797	.580	.501	.587	.610	.637	1.000		
MEDFD3	.389	.514	.707	.289	.339	.394	.411	.410	1.000	
MEDFD1	.517	.685	.941	.385	.451	.524	.547	.546	.665	1.000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.547						
MEDCD2	.524	1.190					
MEDPD3	.240	.415	.455				
MEDPD2	.301	.519	.334	.654			
MEDPD1	.269	.464	.299	.374	.526		
MEDFD3	.116	.201	.145	.181	.162	.296	

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDFD1	.149	.258	.185	.232	.207	.190	.274

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	1.000						
MEDCD2	.649	1.000					
MEDPD3	.481	.564	1.000				
MEDPD2	.502	.589	.612	1.000			
MEDPD1	.501	.587	.610	.637	1.000		
MEDFD3	.289	.339	.394	.411	.410	1.000	
MEDFD1	.385	.451	.524	.547	.546	.665	1.000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.000						
MEDCD2	.000	.000					
MEDPD3	-.008	-.048	.000				
MEDPD2	.035	.039	-.002	.000			
MEDPD1	-.026	.009	-.009	.011	.000		
MEDFD3	.012	-.037	.037	-.042	.008	.000	
MEDFD1	.003	.003	.035	-.037	.001	.000	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.000						
MEDCD2	.000	.000					
MEDPD3	-.175	-.702	.000				
MEDPD2	.645	.468	-.040	.000			
MEDPD1	-.532	.124	-.195	.194	.000		
MEDFD3	.343	-.728	1.167	-1.073	.219	.000	
MEDFD1	.082	.059	1.078	-.941	.031	.000	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	.311	.462	.127	.126	.139	.006	.035
Productividad	.063	.094	.186	.186	.204	.029	.176
Felicidad	.003	.004	.026	.026	.029	.122	.733

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.513	.000	.000
Felicidad	.285	.782	.000

	Clima	Productividad	Felicidad
MEDCD1	.579	.000	.000
MEDCD2	1.000	.000	.000
MEDPD3	.458	.893	.000
MEDPD2	.574	1.118	.000
MEDPD1	.513	1.000	.000
MEDFD3	.222	.611	.781
MEDFD1	.285	.782	1.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.844	.000	.000
Felicidad	.550	.918	.000
MEDCD1	.744	.000	.000
MEDCD2	.872	.000	.000
MEDPD3	.646	.766	.000
MEDPD2	.675	.800	.000
MEDPD1	.673	.797	.000
MEDFD3	.389	.649	.707
MEDFD1	.517	.864	.941

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.513	.000	.000
Felicidad	-.117	.782	.000
MEDCD1	.579	.000	.000
MEDCD2	1.000	.000	.000
MEDPD3	.000	.893	.000
MEDPD2	.000	1.118	.000
MEDPD1	.000	1.000	.000
MEDFD3	.000	.000	.781
MEDFD1	.000	.000	1.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.844	.000	.000
Felicidad	-.226	.918	.000
MEDCD1	.744	.000	.000
MEDCD2	.872	.000	.000
MEDPD3	.000	.766	.000
MEDPD2	.000	.800	.000
MEDPD1	.000	.797	.000
MEDFD3	.000	.000	.707
MEDFD1	.000	.000	.941

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.000	.000	.000
Felicidad	.401	.000	.000
MEDCD1	.000	.000	.000
MEDCD2	.000	.000	.000
MEDPD3	.458	.000	.000
MEDPD2	.574	.000	.000
MEDPD1	.513	.000	.000
MEDFD3	.222	.611	.000
MEDFD1	.285	.782	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Productividad	Felicidad
Productividad	.000	.000	.000
Felicidad	.775	.000	.000
MEDCD1	.000	.000	.000
MEDCD2	.000	.000	.000
MEDPD3	.646	.000	.000
MEDPD2	.675	.000	.000
MEDPD1	.673	.000	.000
MEDFD3	.389	.649	.000
MEDFD1	.517	.864	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par	Change
e8 <--> e15	8.938	.046	
e7 <--> e15	8.293	-.051	

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par	Change
MEDPD3 <--- MEDFD3	4.992	.159	
MEDPD3 <--- MEDFD1	4.225	.152	
MEDPD2 <--- MEDFD3	4.234	-.168	
MEDPD2 <--- MEDFD1	4.104	-.172	

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0 e		6	-.363	9999.000	582.335	0	9999.000
1 e*		3	-.129	2.131	235.598	20	.522
2 e		1	-.076	.794	83.700	5	.905
3 e*		1	-.005	.695	47.349	5	.530
4 e		0	71.150	.392	30.814	8	1.097
5 e		0	81.026	.231	28.888	1	1.105
6 e		0	92.883	.061	28.817	1	1.035
7 e		0	94.904	.005	28.817	1	1.003
8 e		0	94.929	.000	28.817	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	.012																
par_2	.005	.009															
par_3	.000	.000	.004														
par_4	-.002	-.002	.002	.004													
par_5	.000	-.001	-.001	-.002	.013												
par_6	.004	.004	.001	.000	-.020	.037											
par_7	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.010										
par_8	.000	.000	-.005	-.004	.002	-.002	.000	.023									
par_9	-.001	-.001	.000	.000	.001	-.003	.000	.001	.001								
par_10	.000	.000	.000	.000	.001	-.002	-.002	.000	.000	.001							
par_11	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	-.001	.001						
par_12	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.001					
par_13	.001	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001				
par_14	-.001	.000	.000	.000	-.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001			
par_15	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		
par_16	.000	.000	.003	.002	-.001	.002	.000	-.006	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007
par_17	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.001

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	1.000																
par_2	.463	1.000															
par_3	.038	.045	1.000														
par_4	-.352	-.369	.404	1.000													
par_5	.014	-.052	-.085	-.217	1.000												
par_6	.168	.250	.054	.018	-.909	1.000											
par_7	-.027	.012	.007	.005	-.080	.020	1.000										
par_8	-.026	-.030	-.493	-.453	.105	-.065	-.005	1.000									
par_9	-.363	-.295	-.175	-.190	.416	-.501	.006	.195	1.000								
par_10	.075	-.072	-.011	-.011	.372	-.358	-.568	.011	.066	1.000							
par_11	-.034	.015	.009	.007	-.110	.059	.712	-.006	.007	-.724	1.000						
par_12	.023	-.010	-.006	-.005	.074	-.040	-.478	.004	-.005	.402	-.550	1.000					

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_13	.202	.233	.063	-.071	-.146	.218	-.010	-.042	-.233	-.062	-.013	.009	1.000				
par_14	-.222	.048	-.021	-.013	-.175	.196	.048	.014	.014	-.223	.060	-.041	-.008	1.000			
par_15	.003	-.229	-.037	.072	-.021	-.018	-.032	.025	-.075	.092	-.041	.027	-.097	-.103	1.000		
par_16	.048	.056	.509	.464	-.149	.122	.009	-.449	-.365	-.021	.011	-.007	.078	-.026	-.046	1.000	
par_17	-.035	-.041	-.370	-.114	.011	-.010	-.006	.166	.052	.005	-.008	.005	-.057	.019	.034	-.309	1.000

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	.000																
par_2	-2.150	.000															
par_3	-4.352	-2.838	.000														
par_4	-4.250	-2.940	-.945	.000													
par_5	-7.959	-6.747	-5.158	-4.499	.000												
par_6	-1.640	-.576	1.015	1.332	3.002	.000											
par_7	-2.233	-.812	1.677	2.245	5.674	-.003	.000										
par_8	-1.127	.068	1.691	2.074	5.680	.484	.672	.000									
par_9	-8.352	-7.549	-6.334	-5.639	2.048	-3.268	-6.430	-5.408	.000								
par_10	-9.120	-7.808	-6.440	-5.741	2.161	-3.247	-5.432	-5.109	.339	.000							
par_11	-9.715	-9.008	-7.888	-7.214	1.255	-3.883	-8.689	-5.646	-1.647	-1.484	.000						
par_12	-8.815	-7.787	-6.248	-5.513	2.337	-3.244	-5.502	-4.910	1.375	1.216	2.761	.000					
par_13	-8.724	-7.754	-5.565	-4.557	2.558	-3.124	-5.519	-4.556	2.046	1.813	4.116	1.175	.000				
par_14	-7.233	-6.689	-4.539	-3.809	2.825	-2.884	-5.084	-4.275	2.931	2.304	4.671	1.966	.922	.000			
par_15	-8.344	-6.879	-5.475	-4.928	2.613	-3.037	-5.553	-4.647	2.173	1.924	4.121	1.128	-.091	-.986	.000		
par_16	-6.300	-5.070	-3.974	-3.001	2.698	-2.484	-3.810	-3.060	1.948	1.971	2.973	1.606	1.096	.537	1.106	.000	
par_17	-7.553	-6.398	-3.882	-3.535	3.045	-2.729	-4.915	-4.379	3.149	2.707	4.679	2.182	1.065	.157	1.224	-.405	.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	28.817	11	.002	2.620
Saturated model	28	.000	0		
Independence model	7	546.428	21	.000	26.020

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.022	.951	.874	.373
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.260	.379	.172	.284

Baseline Comparisons

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	.947	.899	.967	.935	.966
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.524	.496	.506
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	17.817	5.608	37.678
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	525.428	452.939	605.335

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.191	.118	.037	.250
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.619	3.480	3.000	4.009

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.104	.058	.151	.029
Independence model	.407	.378	.437	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	62.817	64.719	114.223	131.223
Saturated model	56.000	59.133	140.669	168.669
Independence model	560.428	561.211	581.595	588.595

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.416	.335	.548	.429
Saturated model	.371	.371	.371	.392
Independence model	3.711	3.231	4.241	3.717

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	104	130
Independence model	10	11

MOD ALTERNO PRI.amw

Execution time summary

Minimization:	.031
Miscellaneous:	.407
Bootstrap:	.000
Total:	.438

DEL MODELO ALTERNO SECUNDARIO

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables: MEDFD1 MEDFD3 MEDPD1 MEDPD2 MEDPD3 MEDCD2 MEDCD1
 Unobserved, endogenous variables: Felicidad Productividad Clima
 Unobserved, exogenous variables e1 e3 e6 e7 e8 e5 e4 e14 e13 e15

Variable counts (Group number 1)

Number of variables in your model: 20
 Number of observed variables: 7
 Number of unobserved variables: 13
 Number of exogenous variables: 10
 Number of endogenous variables: 10

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	13	0	0	0	0	13
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	7	0	10	0	0	17
Total	20	0	10	0	0	30

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MEDCD1	1.750	5.000	-.656	-3.303	-.197	-.496
MEDCD2	1.000	5.000	-1.201	-6.045	.654	1.645
MEDPD3	1.333	5.000	-1.931	-9.718	5.309	13.360
MEDPD2	1.333	5.000	-1.188	-5.977	1.439	3.620
MEDPD1	1.667	5.000	-1.132	-5.697	.974	2.450
MEDFD3	2.333	5.000	-.776	-3.906	.423	1.064
MEDFD1	2.500	5.000	-.872	-4.390	.638	1.604
Multivariate					25.830	14.185

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
101	36.203	.000	.001
13	31.761	.000	.000
8	29.008	.000	.000
12	26.575	.000	.000
57	24.228	.001	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
3	22.138	.002	.000
150	21.074	.004	.000
29	19.429	.007	.000
22	19.417	.007	.000
135	17.604	.014	.000
136	17.604	.014	.000
9	17.160	.016	.000
30	16.630	.020	.000
4	16.056	.025	.000
91	15.915	.026	.000
139	15.790	.027	.000
143	14.600	.041	.000
120	14.310	.046	.000
130	14.262	.047	.000
10	13.630	.058	.001
125	13.371	.064	.001
70	13.149	.069	.001
31	12.962	.073	.001
151	12.327	.090	.005
24	11.855	.105	.017
149	11.795	.107	.012
148	11.434	.121	.026
71	10.784	.148	.130
7	10.744	.150	.101
144	10.523	.161	.133
17	10.390	.168	.138
1	10.215	.177	.162
134	9.841	.198	.305
35	9.738	.204	.302
36	9.738	.204	.237
83	9.525	.217	.307
140	9.458	.221	.285
146	9.206	.238	.397
11	9.020	.251	.471
138	8.846	.264	.540
99	8.620	.281	.652
54	8.164	.318	.886
2	7.942	.338	.937
113	7.854	.346	.940
132	7.824	.348	.927
6	7.581	.371	.968
55	7.475	.381	.973
69	7.309	.397	.985
142	7.104	.418	.994
121	6.834	.446	.999
45	6.692	.462	.999
85	6.529	.480	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
128	6.241	.512	1.000
14	6.089	.529	1.000
88	5.920	.549	1.000
15	5.852	.557	1.000
20	5.791	.564	1.000
21	5.791	.564	1.000
102	5.757	.568	1.000
78	5.715	.573	1.000
25	5.695	.576	1.000
23	5.612	.586	1.000
46	5.579	.590	1.000
48	5.524	.596	1.000
80	5.498	.599	1.000
34	5.493	.600	1.000
16	5.395	.612	1.000
50	5.203	.635	1.000
51	5.203	.635	1.000
52	5.203	.635	1.000
77	5.073	.651	1.000
60	5.071	.651	1.000
93	5.067	.652	1.000
115	4.885	.674	1.000
118	4.848	.679	1.000
119	4.848	.679	1.000
152	4.831	.681	1.000
5	4.806	.684	1.000
18	4.707	.696	1.000
37	4.545	.715	1.000
137	4.312	.743	1.000
105	4.149	.762	1.000
104	4.085	.770	1.000
19	4.016	.778	1.000
26	3.964	.784	1.000
27	3.964	.784	1.000
28	3.964	.784	1.000
145	3.925	.788	1.000
116	3.896	.792	1.000
112	3.794	.803	1.000
81	3.761	.807	1.000
111	3.729	.810	1.000
32	3.651	.819	1.000
38	3.650	.819	1.000
133	3.647	.819	1.000
98	3.624	.822	1.000
124	3.610	.823	1.000
67	3.603	.824	1.000
90	3.600	.825	1.000

Observation number Mahalanobis d-squared p1 p2
 97 3.516 .834 1.000

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.547						
MEDCD2	.524	1.190					
MEDPD3	.232	.366	.455				
MEDPD2	.336	.558	.332	.654			
MEDPD1	.243	.474	.290	.385	.526		
MEDFD3	.128	.164	.182	.140	.170	.296	
MEDFD1	.152	.261	.220	.195	.208	.190	.274

Condition number = 29.393

Eigenvalues

2.473 .490 .293 .268 .183 .152 .084

Determinant of sample covariance matrix = .000

Sample Correlations (Group number 1)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	1.000						
MEDCD2	.649	1.000					
MEDPD3	.465	.498	1.000				
MEDPD2	.561	.633	.608	1.000			
MEDPD1	.452	.599	.592	.656	1.000		
MEDFD3	.318	.276	.496	.317	.429	1.000	
MEDFD1	.392	.456	.623	.460	.549	.665	1.000

Condition number = 15.558

Eigenvalues

4.077 1.030 .572 .417 .350 .292 .262

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 28

Number of distinct parameters to be estimated: 17

Degrees of freedom (28 - 17): 11

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 28.817

Degrees of freedom = 11

Probability level = .002

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Felicidad	<--- Clima	.285	.049	5.842	***	par_6
Productividad	<--- Clima	.387	.065	5.972	***	par_5
Productividad	<--- Felicidad	.444	.120	3.691	***	par_7
MEDFD1	<--- Felicidad	1.000				
MEDFD3	<--- Felicidad	.781	.102	7.633	***	par_1
MEDPD1	<--- Productividad	1.000				
MEDPD2	<--- Productividad	1.118	.108	10.340	***	par_2
MEDPD3	<--- Productividad	.893	.093	9.641	***	par_3
MEDCD2	<--- Clima	1.000				
MEDCD1	<--- Clima	.579	.065	8.923	***	par_4

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
Felicidad	<--- Clima	.550
Productividad	<--- Clima	.636
Productividad	<--- Felicidad	.378
MEDFD1	<--- Felicidad	.941
MEDFD3	<--- Felicidad	.707
MEDPD1	<--- Productividad	.797
MEDPD2	<--- Productividad	.800
MEDPD3	<--- Productividad	.766
MEDCD2	<--- Clima	.872
MEDCD1	<--- Clima	.744

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e13	.905	.152	5.934	***	par_8
e15	.169	.033	5.133	***	par_9
e14	.063	.023	2.752	.006	par_10
e1	.032	.025	1.254	.210	par_11
e3	.148	.023	6.489	***	par_12
e6	.192	.029	6.523	***	par_13
e7	.236	.037	6.317	***	par_14
e8	.188	.027	6.852	***	par_15
e5	.285	.082	3.488	***	par_16
e4	.244	.038	6.488	***	par_17

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Clima	.000
Felicidad	.302
Productividad	.812
MEDCD1	.554
MEDCD2	.761
MEDPD3	.586
MEDPD2	.639
MEDPD1	.635
MEDFD3	.500
MEDFD1	.885

Matrices (Group number 1 - Default model)

Implied (for all variables) Covariances (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	.905									
Felicidad	.258	.243								
Productividad	.464	.207	.334							
MEDCD1	.524	.149	.269	.547						
MEDCD2	.905	.258	.464	.524	1.190					
MEDPD3	.415	.185	.299	.240	.415	.455				
MEDPD2	.519	.232	.374	.301	.519	.334	.654			
MEDPD1	.464	.207	.334	.269	.464	.299	.374	.526		
MEDFD3	.201	.190	.162	.116	.201	.145	.181	.162	.296	
MEDFD1	.258	.243	.207	.149	.258	.185	.232	.207	.190	.274

Implied (for all variables) Correlations (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	1.000									
Felicidad	.550	1.000								
Productividad	.844	.728	1.000							
MEDCD1	.744	.409	.628	1.000						
MEDCD2	.872	.479	.736	.649	1.000					
MEDPD3	.646	.557	.766	.481	.564	1.000				
MEDPD2	.675	.582	.800	.502	.589	.612	1.000			
MEDPD1	.673	.580	.797	.501	.587	.610	.637	1.000		
MEDFD3	.389	.707	.514	.289	.339	.394	.411	.410	1.000	
MEDFD1	.517	.941	.685	.385	.451	.524	.547	.546	.665	1.000

Implied Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.547						
MEDCD2	.524	1.190					
MEDPD3	.240	.415	.455				
MEDPD2	.301	.519	.334	.654			

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDPD1	.269	.464	.299	.374	.526		
MEDFD3	.116	.201	.145	.181	.162	.296	
MEDFD1	.149	.258	.185	.232	.207	.190	.274

Implied Correlations (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	1.000						
MEDCD2	.649	1.000					
MEDPD3	.481	.564	1.000				
MEDPD2	.502	.589	.612	1.000			
MEDPD1	.501	.587	.610	.637	1.000		
MEDFD3	.289	.339	.394	.411	.410	1.000	
MEDFD1	.385	.451	.524	.547	.546	.665	1.000

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.000						
MEDCD2	.000	.000					
MEDPD3	-.008	-.048	.000				
MEDPD2	.035	.039	-.002	.000			
MEDPD1	-.026	.009	-.009	.011	.000		
MEDFD3	.012	-.037	.037	-.042	.008	.000	
MEDFD1	.003	.003	.035	-.037	.001	.000	.000

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
MEDCD1	.000						
MEDCD2	.000	.000					
MEDPD3	-.175	-.702	.000				
MEDPD2	.645	.468	-.040	.000			
MEDPD1	-.532	.124	-.195	.194	.000		
MEDFD3	.343	-.728	1.167	-1.073	.219	.000	
MEDFD1	.082	.059	1.078	-.941	.031	.000	.000

Factor Score Weights (Group number 1 - Default model)

	MEDCD1	MEDCD2	MEDPD3	MEDPD2	MEDPD1	MEDFD3	MEDFD1
Clima	.311	.462	.127	.126	.139	.006	.035
Felicidad	.003	.004	.026	.026	.029	.122	.733
Productividad	.063	.094	.186	.186	.204	.029	.176

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.285	.000	.000
Productividad	.513	.444	.000
MEDCD1	.579	.000	.000
MEDCD2	1.000	.000	.000
MEDPD3	.458	.396	.893
MEDPD2	.574	.496	1.118
MEDPD1	.513	.444	1.000
MEDFD3	.222	.781	.000
MEDFD1	.285	1.000	.000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.550	.000	.000
Productividad	.844	.378	.000
MEDCD1	.744	.000	.000
MEDCD2	.872	.000	.000
MEDPD3	.646	.289	.766
MEDPD2	.675	.302	.800
MEDPD1	.673	.301	.797
MEDFD3	.389	.707	.000
MEDFD1	.517	.941	.000

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.285	.000	.000
Productividad	.387	.444	.000
MEDCD1	.579	.000	.000
MEDCD2	1.000	.000	.000
MEDPD3	.000	.000	.893
MEDPD2	.000	.000	1.118
MEDPD1	.000	.000	1.000
MEDFD3	.000	.781	.000
MEDFD1	.000	1.000	.000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.550	.000	.000
Productividad	.636	.378	.000
MEDCD1	.744	.000	.000
MEDCD2	.872	.000	.000
MEDPD3	.000	.000	.766
MEDPD2	.000	.000	.800

	Clima	Felicidad	Productividad
MEDPD1	.000	.000	.797
MEDFD3	.000	.707	.000
MEDFD1	.000	.941	.000

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.000	.000	.000
Productividad	.126	.000	.000
MEDCD1	.000	.000	.000
MEDCD2	.000	.000	.000
MEDPD3	.458	.396	.000
MEDPD2	.574	.496	.000
MEDPD1	.513	.444	.000
MEDFD3	.222	.000	.000
MEDFD1	.285	.000	.000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Clima	Felicidad	Productividad
Felicidad	.000	.000	.000
Productividad	.208	.000	.000
MEDCD1	.000	.000	.000
MEDCD2	.000	.000	.000
MEDPD3	.646	.289	.000
MEDPD2	.675	.302	.000
MEDPD1	.673	.301	.000
MEDFD3	.389	.000	.000
MEDFD1	.517	.000	.000

Modification Indices (Group number 1 - Default model)

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par	Change
e8 <--> e15	9.548	.055	
e7 <--> e15	9.409	-.063	

Variances: (Group number 1 - Default model)

M.I. Par Change

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	M.I.	Par	Change
MEDPD3 <--- MEDFD3	4.992	.159	
MEDPD3 <--- MEDFD1	4.225	.152	

M.I. Par Change

MEDPD2 <--- MEDFD3 4.234 -.168
 MEDPD2 <--- MEDFD1 4.104 -.172

Minimization History (Default model)

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTries	Ratio
0 e		6	-.350	9999.000	582.112	0	9999.000
1 e*		3	-.185	2.204	258.574	20	.465
2 e		1	-.028	1.199	60.058	4	.704
3 e		0	68.460	.288	35.263	5	.946
4 e		0	33.706	.328	29.290	1	.961
5 e		0	30.126	.072	28.820	1	1.045
6 e		0	30.503	.006	28.817	1	1.006
7 e		0	30.507	.000	28.817	1	1.000

Pairwise Parameter Comparisons (Default model)

Variance-covariance Matrix of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	.010																
par_2	.000	.012															
par_3	.000	.005	.009														
par_4	.000	.000	.000	.004													
par_5	-.001	-.001	-.002	.001	.004												
par_6	-.001	.000	.000	.001	.001	.002											
par_7	.005	-.004	-.001	-.001	-.004	-.002	.014										
par_8	.000	.000	.000	-.005	-.004	-.003	.002	.023									
par_9	-.002	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.000	.001								
par_10	.000	-.001	-.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001							
par_11	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	-.001	.000	.001						
par_12	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001					
par_13	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001				
par_14	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001			
par_15	.000	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		
par_16	.000	.000	.000	.003	.002	.001	-.002	-.006	.000	-.001	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
par_17	.000	.000	.000	-.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	-.001	.001

Correlations of Estimates (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	1.000																
par_2	-.027	1.000															
par_3	.012	.463	1.000														
par_4	.007	.038	.045	1.000													
par_5	-.164	-.196	-.306	.339	1.000												
par_6	-.139	.024	.020	.315	.325	1.000											
par_7	.408	-.280	-.103	-.110	-.559	-.286	1.000										
par_8	-.005	-.026	-.030	-.493	-.385	-.340	.122	1.000									

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_9	-.532	.017	-.016	-.061	.072	-.065	-.278	.063	1.000								
par_10	-.164	-.263	-.304	-.128	-.110	-.080	.044	.144	.178	1.000							
par_11	.712	-.034	.015	.009	-.230	-.127	.528	-.006	-.648	-.225	1.000						
par_12	-.478	.023	-.010	-.006	.124	.085	-.296	.004	.354	.128	-.550	1.000					
par_13	-.010	.202	.233	.063	-.041	.033	-.073	-.042	.000	-.252	-.013	.009	1.000				
par_14	.048	-.222	.048	-.021	-.123	-.019	.221	.014	-.037	-.146	.060	-.041	-.008	1.000			
par_15	-.032	.003	-.229	-.037	.140	-.013	-.126	.025	.031	-.009	-.041	.027	-.097	-.103	1.000		
par_16	.009	.048	.056	.509	.443	.365	-.228	-.449	-.118	-.269	.011	-.007	.078	-.026	-.046	1.000	
par_17	-.006	-.035	-.041	-.370	-.090	-.107	.033	.166	.025	.035	-.008	.005	-.057	.019	.034	-.309	1.000

Critical Ratios for Differences between Parameters (Default model)

	par_1	par_2	par_3	par_4	par_5	par_6	par_7	par_8	par_9	par_10	par_11	par_12	par_13	par_14	par_15	par_16	par_17
par_1	.000																
par_2	2.233	.000															
par_3	.812	2.150	.000														
par_4	1.677	4.352	2.838	.000													
par_5	3.038	5.355	3.944	2.574	.000												
par_6	4.163	7.092	5.862	4.341	1.523	.000											
par_7	2.764	3.687	2.820	-.945	.344	1.121	.000										
par_8	.672	1.127	.068	1.691	2.767	3.542	2.528	.000									
par_9	4.970	8.433	7.323	5.492	3.085	1.903	2.060	4.777	.000								
par_10	6.625	9.080	8.147	7.222	4.565	4.004	3.139	5.581	2.912	.000							
par_11	8.689	9.715	9.008	7.888	4.756	4.393	3.780	5.646	2.605	-.830	.000						
par_12	5.502	8.815	7.787	6.248	3.616	2.620	2.293	4.910	-.640	2.838	2.761	.000					
par_13	5.519	8.724	7.754	5.565	2.699	1.653	2.002	4.556	.511	3.112	4.116	1.175	.000				
par_14	5.084	7.233	6.689	4.539	1.919	-.785	1.765	4.275	1.313	3.723	4.671	1.966	.922	.000			
par_15	5.553	8.344	6.879	5.475	2.980	1.717	2.019	4.647	.444	3.498	4.121	1.128	-.091	-.986	.000		
par_16	3.810	6.300	5.070	3.974	1.303	.000	-.996	3.060	1.260	2.453	2.973	1.606	1.096	.537	1.106	.000	
par_17	4.915	7.553	6.398	3.882	1.835	-.625	1.600	4.379	1.515	4.189	4.679	2.182	1.065	.157	1.224	-.405	.000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	17	28.817	11	.002	2.620
Saturated model	28	.000	0		
Independence model	7	546.428	21	.000	26.020

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.022	.951	.874	.373
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.260	.379	.172	.284

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.947	.899	.967	.935	.966
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.524	.496	.506
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	17.817	5.608	37.678
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	525.428	452.939	605.335

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.191	.118	.037	.250
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	3.619	3.480	3.000	4.009

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.104	.058	.151	.029
Independence model	.407	.378	.437	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	62.817	64.719	114.223	131.223
Saturated model	56.000	59.133	140.669	168.669

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Independence model	560.428	561.211	581.595	588.595

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	.416	.335	.548	.429
Saturated model	.371	.371	.371	.392
Independence model	3.711	3.231	4.241	3.717

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	104	130
Independence model	10	11

Execution time summary

Minimization:	.031
Miscellaneous:	.371
Bootstrap:	.000
Total:	.402

REFERENCIAS

- Achor, S. (2018). *The happiness advantage: How a positive brain fuels success in work and life* [La ventaja de la felicidad: cómo un cerebro positivo puede aumentar el éxito en el trabajo y en la vida] (3ª ed.). Currency.
- Álvarez Nobell, A. y Muñiz Velázquez, J. A. (2013). Felicidad y desarrollo de la cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*, 12, 7-31.
- Anghel, B. y Lacuesta, A. (2020). Envejecimiento, productividad y situación laboral. *Boletín Económico del Banco España*. 1, 1-20.
- Ashkanasy, N. M. y Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace [Emociones en el lugar de trabajo]. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113231>
- Azuero Azuero, Á. E. (2019). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>
- Bakas, D., Kostis, P. y Petrakis, P. (2020). Culture and labour productivity: An empirical investigation [Cultura y productividad laboral: una investigación empírica]. *Economic Modelling*, 85, 233-243. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2019.05.020>
- Baykal, E. (2020). Effects of servant leadership on psychological capitals and productivities of employees [Efectos del liderazgo servidor en el capital psicológico y productivo de los empleados]. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 34(2), 273-291. <https://doi.org/10.16951/atauniiiibd.533275>
- Brito Carrillo, C., Pitre Redondo, R. y Cardona Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.

- Burda, M. C. (2018). Aggregate labor productivity [Productividad laboral agregada]. *IZA World of Labor*, 435. <https://doi.org/10.15185/izawol.435>
- Butler, J. y Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profilers: A brief multidimensional measure of flourishing [PERMA- Profiler: una breve medida multidimensional de florecimiento]. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Cárdenas Álvarez, C. E. (2017). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Interbank en Distrito Independencia, año 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14138/Cardenas_ACE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardona Arbeláez, D., Lamadrid Villareal, J. y Brito Carrillo, C. (2018). La gestión y dirección del talento humano desde el análisis sobre clima organizacional y sus dimensiones. Un estudio de caso. *AGLALA Revista Virtual*, 9(1), 154-176. <https://doi.org/10.22519/22157360.1185>
- CareerBliss 50 Happiest Companies in America for 2020*. (2019). CareerBliss. <https://www.careerbliss.com/facts-and-figures/careerbliss-50-happiest-companies-in-america-for-2020/>
- Carrillo, S., Feijóo, M. L., Gutiérrez, A., Jara, P. y Schellekens, M. (2017). El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 115-129. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54624>
- Cavelier Baiz, L. (2020). *La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia* [Tesis de Licenciatura, Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA]. <http://hdl.handle.net/10726/2518>
- Cequea, M. y Núñez Bottini, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 53, 116-137.
- Del Valle Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. H. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43-61. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- De la Mata, G. (2017). *La revolución de la felicidad: cómo encontrar tu pasión, definir tu propósito y construir un mundo mejor*. Círculo Rojo.
- De Neve, J.-E. y Ward, G. (2017). Happiness at Work [Felicidad en el trabajo]. *Saïd Business School WP*, 7, 1-77. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2943318>
- Delaney, T. J. y Huselid, M. A. (1996). The Impact of Human Resource Practices on Perceptions Organizational Performance [El Impacto de las prácticas del

recurso humano en las percepciones del desempeño organizacional]. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969. <https://doi.org/10.2307/256718>

Díaz Pincheira, F. J. y Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V. y Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*, 18(55), 1-7. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>

Fernández Ferreras, F. J. y Moreno Romero, A. (2018). *Trabajadores de la sociedad del conocimiento y productividad (en red): Impulsores y frenos*. Sanz y Torres S.L.

Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B Chile, S.A.

Fonseca, M. G. y Cruz, C. E. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *Revista CES Psicología*, 12(2), 126-140. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>

Fontalvo Herrera, T., de la Hoz Granadillo, E. y Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Fustero, S. (2019, octubre 17). Escuela Sabática de Adultos: El llamado de Dios. *Revista Adventista España*. <https://revista.adventista.es/escuela-sabatICA-de-adultos-el-llamado-de-dios/>

Galicia Villanueva, S., García Oliver, M. F. y Hernández Cruz, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>

Galvão, A., Neves de Jesus, S., Pinheiro, M. y Viseu, J. (2020). The dimensions of happiness within the Oxford Happiness Questionnaire: Developing a valid multidimensional measurement instrument for a portuguese sample [Las dimensiones de la felicidad dentro del cuestionario de felicidad de Oxford: desarrollo de un instrumento de medición multidimensional válido para una muestra portuguesa]. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 465-478.

- García Del Junco, J., Espasadín Bustelo, F., Dutschke, G. M. J. y Palacios Florencio, B. (2014). An approach to the design of a scale for measuring happiness at work of Iberian Companies Athens [Una aproximación al diseño de una escala para medir la felicidad laboral en compañías de Iberia en Atenas]. *ATINER's Conference Paper Series*, 18. <https://www.atiner.gr/papers/SME2013-0855.pdf>
- Gellerman, S. W. (1960). *Problemas humanos de la empresa*. Guadarrama.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (13ª ed.). McGraw Hill. [https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones _Comportamiento_ estructura_y_procesos](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos)
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B. y Kauffman, S. B. (2017). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA [Medición del bienestar: una comparación del bienestar subjetivo y PERMA]. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1388434>
- Haybron, D. M. (2013). *Happiness: A very short introduction [Felicidad: Una corta introducción]*. Oxford University Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). McGraw Hill.
- Ilijns, J., Skvarciany, V. y Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change [Impacto de la cultura organizacional en el clima organizacional durante el proceso de cambio]. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 213(2015), 944-950. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- Isaksen, S. G., Lauer, K. J. y Ekvall, G. (1999). Situational outlook questionnaire: A measure of the climate for creativity and change [Cuestionario de perspectivas situacionales: una medida del clima para la creatividad y el cambio]. *SAGE Journals*, 85(2), 665-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.85.2.665>
- Jacamossi, R. R. y Feldmann, P. R. (2020). Good management practices and absorptive capacity: Impacts on firms' productivity [Buenas prácticas de gerencia y capacidad de absorción: Impacto en la productividad de las empresas]. *Journal of Contemporary Administration*, 24(5), 432-447. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190140>
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour [Exigencias laborales, percepciones de equidad en recompensa por esfuerzo y comportamiento laboral innovador]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Juárez-Hernández, L. G., y Tobón, S. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios*, 39(53), 23-30.
- Kinicki, A., y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. McGraw-Hill Interamericana.
- Koys, D. J. y DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate [Medidas inductivas del clima psicológico]. *Human Relations*, 44(3), 265-285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Leal Pacheco, S. y Cortés Rodríguez, D. A. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros*, 17(1), 145-161. <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Likert, R. (1961). *New patterns of management* [Nuevos patrones de gerencia]. McGraw-Hill Inc.
- Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate* [Motivación y clima organizacional]. Harvard University Press.
- Liu, F., Dutta, D. K. y Park, K. (2020). From external knowledge to competitive advantage: Absorptive capacity, firm performance, and the mediating role of labour productivity [Del conocimiento externo a la ventaja competitiva: capacidad de absorción, rendimiento firme, y el papel mediador de la productividad laboral]. *Technology Analysis & Strategic Management*. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1787373>
- Lombana Villalba, I. M. (2015). *Los saberes de la felicidad: cortes epistemológicos en el concepto de felicidad por racionalización del sufrimiento e indiferencia ante el dolor* [Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/10016/22076>
- López Herrera, J. (2013). *+Productividad*. Palibrio.
- Manjarres-Mejía, A. M. (2020). Gerencia del conocimiento: herramienta para el desarrollo de la productividad laboral en docentes universitarios. *Cienciamatria*, 6(1), 164-186. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.301>

- Marín Balcázar, G. (2016). *Sense of belonging: su impacto en las organizaciones a través de la evaluación y su relación con la productividad y la calidad en la industria automotriz de exportación de Ciudad Juárez Chihuahua* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez]. Repositorio institucional. <http://erecursos.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/3602/Tesis%20final%20Guillermo%20Marin%20DCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Molina Romo, O. y Godino, A. (2017). La negación colectiva como mecanismo de mejora de la productividad laboral. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 4, 65-72. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.54>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de San Marcos]. Repositorio institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Önhon, Ö. (2019). The relationship between organizational climate for innovation and employees' innovative work behavior: ICT sector in Turkey [Relación entre clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador de los trabajadores]. *Budapest Management Review*, 50(11), 53-64. <https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2019.11.04>
- Páez Monsalve, D. R. (2020). *Los factores de productividad que determinan la felicidad laboral* [Tesis de Licenciatura, Fundación Universitaria de América]. Repositorio institucional. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>
- Paz Caya, K. J. y Espinoza Salazar, M. A. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la Empresa America Movil—Claro. Arequipa, 2016—2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio institucional. http://54.213.100.250/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Perelló Oliver, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Dykinson, S.L.
- Pérez Uribe, R. (2010). Compromiso de la alta gerencia en la creación y mantenimiento de una cultura organizacional de excelencia. En C. Largacha (Ed.),

Aproximaciones a la gerencia humanista: desde la transversalidad de lo global, lo corporativo y lo comunitario (pp. 143-191). Universidad EAN.

- Piekałkiewicz, M. (2017). Why do economists study happiness? [¿Por qué los economistas estudian la felicidad?]. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 361-377. <https://doi.org/10.1177/1035304617717130>
- Pilligua Lucas, C. F. y Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio de caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Ramírez-García, C., García-Álvarez de Perea, J. y García-Del Junco, J. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Rath, T. y Harter, J. (2010). *Well being: The five essential elements [Bienestar: los cinco elementos esenciales]*. Gallup Press.
- Relich, M. (2017). The impact of ICT on labor productivity in the EU [El impacto de la tecnología de la información y la comunicación en la productividad laboral en la Unión Europea]. *Information Technology for Development*, 23(4), 706-722. <https://doi.org/10.1080/02681102.2017.1336071>
- Riveros Paredes, P. N. y Grimaldo Muchotriggo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rocha, C. M. y Chelladurai, P. (2012). Item parcels in structural equation modeling: An applied study in sport management [Parcelas de elementos en el modelado de ecuaciones estructurales: un estudio aplicado en la gerencia deportiva]. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(1), 46-53. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20120201.07>
- Rositas, J., Alarcón, G. y Badii, M. H. (2006). El desarrollo y evaluación la declaración del problema de investigación. *Innovaciones de Negocios*, 3(2), 331-345.
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B. y Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.

- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez-Trujillo, M. G., Hernández Mendoza, J. M., Molina Ruiz, H. y García Vargas, Ma. L. E. (2020). Colaboradores satisfechos-productividad empresarial. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 7(14), 4-9. Repositorio institucional <https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>
- Satey de León, E. P. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional. Estudio realizado con el personal de la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Seligman, M. E. P. (2017). *La auténtica felicidad*. Ediciones B, S.A.
- Seligman, M. E. P. (2018). PERMA and the building blocks of well-being [PERMA y los componentes básicos del bienestar]. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Sethibe, T. y Steyn, R. (2018). The mediating effect of organizational climate on the Relationship between leadership styles and their components on innovative behaviour [El efecto mediador del clima organizacional en la relación entre los estilos de liderazgo y sus componentes en el comportamiento innovador]. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 4(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2393957517747313>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heidjen, B. I. J. M. y Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior [Clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional: el efecto mediador del comportamiento laboral innovador]. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Suárez Castro, R. M., Rodríguez Rubiano, Y. A. y Muñoz Padilla, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 4(8), 61-67. <https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>
- Suojanen, I. (2017). *Young professionals and the pursuit of happiness at work* [Los profesionales jóvenes y la búsqueda de la felicidad en el trabajo] [Tesis doctoral, Universidad de Edimburgo]. DSpace. <https://hdl.handle.net/1842/25811>
- Vázquez López, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El Trimestre Económico*, 85(338), 277-310. <https://doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>

- Vázquez, S. (2016). *La felicidad en el trabajo y en la vida*. Lid Editorial Empresarial S.L.
- Walsh, L. C., Boehm, J. K. y Lyubomirsky, S. (2018). Does happiness promote career success? Revisiting the evidence [¿La felicidad promueve el éxito profesional? Revisando la evidencia]. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 199-219. <https://doi.org/10.1177/1069072717751441>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 99-106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Warr, P. y Clapperton, G. (2009). *The joy of work?: Jobs, happiness, and you [¿La alegría del trabajo?: trabajos, felicidad y tú]*. Routledge.
- Yoon, Y. y Sengupta, S. (2019). Employee share ownership, training, and early promotion policy as a bundle in enhancing labor productivity: A test of the three-way interaction effect [La propiedad con los empleados, la capacitación y la política de promoción temprana como paquete para mejorar la productividad laboral: una prueba del efecto de interacción de tres vías]. *Human Resource Management*, 58(6), 603-620. <https://doi.org/10.1002/hrm.21991>