

46

Fecha de presentación: marzo, 2023

Fecha de aceptación: mayo, 2023

Fecha de publicación: julio, 2023

FACTORES

QUE INFLUYEN EN LAS RELACIONES LABORALES POSITIVAS Y LA FELICIDAD DE LOS EMPLEADOS

FACTORS INFLUENCING POSITIVE WORK RELATIONSHIPS AND EMPLOYEE HAPPINESS

Edwin Ramirez-Asis¹

E-mail: ramirezas@crece.uss.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9918-7607>

Juan Villanueva-Calderón¹

E-mail: jamilcarvc@crece.uss.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5272-7277>

Roger Pedro Norabuena-Figueroa²

E-mail: roger.norabuena@urp.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3731-9843>

Emerson Damián Norabuena-Figueroa³

E-mail: enorabuenaf@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2909-7080>

Rudecindo Albino Penadillo-Lirio⁴

E-mail: rpenadillo@unasam.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2888-6280>

¹Universidad Señor de Sipán, Peru.

²Universidad Ricardo Palma, Perú.

³Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

⁴Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Ramirez-Asis, E., Villanueva-Calderón, J., Norabuena-Figueroa, R. P., Norabuena-Figueroa, E. D., & Penadillo-Lirio, R. A. (2023). Factores que influyen en las relaciones laborales positivas y la felicidad de los empleados. *Universidad y Sociedad*, 15(4), 464-474.

RESUMEN

La satisfacción es crucial para el éxito de cualquier empresa moderna, ya que fomenta el desarrollo de las capacidades de los empleados y conduce a una mayor productividad. Cuando existe buena voluntad de la empresa es más fácil mantener en plantilla a personas con talento. El objetivo es mostrar cómo una plantilla feliz puede ayudar a una empresa a triunfar en la economía moderna. La investigación se centró en los diferentes aspectos que afectan la felicidad de los empleados. Se encuestó a 326 trabajadores del sector servicios de la ciudad de Chiclayo - Perú, entre octubre y noviembre del 2022 y se centró en las diferentes herramientas y modelos de investigación, como la validez convergente, la validez discriminante, la bondad del ajuste y el análisis del modelo estructural para obtener una noción de los niveles de felicidad de los empleados. También demuestra las diferentes implicaciones prácticas y teóricas de las teorías, métodos y modelos. Los resultados muestran para las relaciones laborales positivas un valor del $R^2 = 0.761$ y para la felicidad de los empleados un $R^2 = 0.853$ con lo cual se demuestra la importancia del modelo en el ámbito de los trabajadores del sector servicios.

Palabras clave: compromiso, conocimientos, emociones, empoderamiento, felicidad, recompensas.

ABSTRACT

Satisfaction is crucial to the success of any modern company, as it fosters the development of employees' skills and leads to higher productivity. When there is company goodwill, it is easier to keep talented people in the workforce. The aim is to show how a happy workforce can help a company to succeed in the modern economy. The research will focus on the different aspects that affect employee happiness. Furthermore, it surveys 326 service sector workers in the city of Chiclayo - Peru, between October and November 2022 and focuses on the different research tools and models, such as convergent validity, discriminant validity, goodness of fit and structural model analysis to obtain a notion of employee happiness levels. It also

demonstrates the different practical and theoretical implications of the theories, methods, and models. The results show for positive employment relationships a value of $R^2 = 0.761$ and for employee happiness a value of $R^2 = 0.853$ which demonstrates the relevance of the model in the field of service sector workers.

Keywords: commitment, knowledge, emotions, empowerment, happiness, rewards.

INTRODUCCIÓN

El estilo y las prácticas empresariales están progresando rápidamente en el mundo actual para lograr la posición más competitiva para cada organización. Los empleados son uno de los componentes clave más eficaces que podrían decidir la fortuna y la productividad de una organización. Retener a los empleados cualificados requeriría su felicidad y compromiso con el trabajo y esto a su vez ayuda a retener a los clientes existentes. Por lo tanto, todo equipo directivo debe prestar especial atención a mantener y garantizar la felicidad de los empleados en su lugar de trabajo (Durán-Seguel et al., 2020;). La felicidad del empleado requiere múltiples factores y diversos parámetros que puedan construir suficientemente una relación sólida de un empleado con su empresa. La felicidad de los colaboradores en el entorno empresarial actual depende generalmente de las culturas corporativas, las apreciaciones, los apoyos emocionales, el desarrollo profesional y el entorno de sus campos de trabajo (Ramírez-Gañan et al., 2020). Los terrenos empresariales son cada vez más cambiantes y complejos lo cual requiere empoderar a los trabajadores de recursos que promuevan su salud mental positiva y felicidad en el trabajo (Deroncele-Acosta et al., 2021)

En esta parte se analizan los factores más importantes que afectan la existencia de relaciones positivas entre los empleados, que a su vez afectan a su relación y aumentan su felicidad. Cada uno de estos factores se tratará por separado.

Compromiso de los empleados

El compromiso laboral o engagement es un dinamizador positivo en las organizaciones laborales, al respecto la evidencia científica sostiene que “la felicidad subjetiva demuestra tener efecto total y directo en este compromiso laboral” (De Stasio et al., 2020, citados en Deroncele-Acosta et al., 2021, p. 84). Todas las organizaciones y sus directivos deben abordar distintos criterios en procesos continuos para mantener a sus empleados comprometidos con sus responsabilidades. El compromiso de los empleados puede ser cualitativo o cuantitativo, utilitario o informativo, según el ritmo de trabajo y el compromiso

del personal con su organización (Covas et al., 2022). Como menciona Ramírez-Gañan et al. (2020), este concepto apoya principalmente los atributos positivos y el comportamiento del personal para con su dirección y las empresas en diferentes industrias. Por otra parte, según Yating et al., (2022), el compromiso de los empleados refleja el entusiasmo y la implicación de un empleado en su trabajo, función o responsabilidades, lo que puede generar un mayor interés para una empresa. Además, los empleados intentan dar lo mejor de sí mismos en un proceso de compromiso adecuado. Este concepto también está sosteniendo los beneficios de la carrera y la práctica de aprendizaje para que un empleado alcance una buena reputación para el crecimiento profesional y personal. Desde la óptica de Covas et al. (2022), el compromiso de los empleados generaría integridad, confianza, comunicación adecuada y compromiso bidireccional entre los miembros del equipo directivo de la organización. Finalmente, podría mejorar el éxito, la productividad, el bienestar laboral y el desempeño de una empresa de manera espectacular. Los motivos de las personas y la organización se nutrirían agresivamente al tener un proceso adecuado de compromiso de los empleados para cualquier empresa (Pallathadka et al., 2023). El efecto del compromiso de los empleados se puede dibujar como:

H1: El compromiso de los empleados afecta positivamente las relaciones de los empleados.

Emociones de los empleados

Los empleados son humanos y sus emociones no son un ruido hoy en día. La emoción del empleado se convirtió en un dato para cada organización que podría controlar la retención, la productividad y la reputación de las entidades empresariales. Las actividades emocionales suelen controlar el comportamiento, el proceso de comunicación, el estrés, la felicidad, la tristeza y la actitud de un empleado. Como mencionan Thommandru et al., (2021), las fluctuaciones emocionales en los ámbitos organizativos suelen estar asociadas a diferentes incidentes o acontecimientos para un empleado. Además, existen emociones positivas y negativas de los empleados en el ámbito organizativo que pueden enriquecer u obstaculizar el rendimiento laboral del personal, respectivamente. La emoción positiva puede asegurar el enriquecimiento del trabajo, un mejor rendimiento y factores de logro para un miembro del trabajo, mientras que la emoción negativa podría hacer lo contrario. Considerando la perspectiva de De Waal, (2022), los gerentes o líderes de diferentes organizaciones no se preocupan por este tema, pero tiene un gran impacto en la felicidad y el éxito de los empleados. Los directivos deben convertir este problema

en una oportunidad comprendiendo el problema de sus empleados y ofreciéndoles una solución adecuada. Si es posible, la organización podría asignarles diferentes programas de formación, considerando las potencialidades formativas de los sujetos (Deroncele-Acosta, 2022). Mantener la dignidad del personal, proporcionar vacaciones y descansos adecuados, recompensar y reconocer el esfuerzo de los empleados podría mantener una emoción positiva de los empleados en el ámbito laboral durante mucho tiempo para conseguir también un entorno de trabajo positivo. Es posible extrapolar el impacto de los sentimientos de los trabajadores a través de:

H2: Las emociones de los empleados afectan positivamente a las relaciones laborales.

Valores compartidos de los empleados

El valor compartido de una organización valores compartidos de los empleados indica una actitud común y genérica de cada empleado en el lugar de trabajo con sus compañeros de equipo o colegas. Como mencionan Harris et al., (2022) el liderazgo organizativo es el factor primordial que podría aportar el significado del valor compartido para el individuo. Por lo tanto, los valores fundamentales de la organización podrían implementar el valor compartido de los empleados, que decide la forma correcta o incorrecta de trabajar para el personal. El valor compartido es responsable de unificar una organización como una unidad completa. El valor compartido es importante porque ayuda en la innovación, la identificación de problemas laborales, el desarrollo de estrategias exactas y el mantenimiento del marco central de una empresa (Thommandru et al., 2021). Por lo tanto, toda organización debe cuidar el valor compartido de sus empleados para garantizar su crecimiento, percepciones iguales y objetivos en los días futuros. El efecto de los valores compartidos de los empleados se puede dibujar como:

H3: El valor compartido de los empleados afecta positivamente a las relaciones de los empleados.

Conocimientos de los empleados

El conocimiento de un empleado desarrolla la habilidad y este competitivo campo de trabajo siempre requiere profesionales con una buena comprensión del trabajo (Crespo et al., 2022). El conocimiento de los empleados determinaría el rendimiento, la satisfacción y los logros de los empleados en cada organización (Shaikh et al., 2022). En ocasiones, las organizaciones también se encargan de organizar diferentes formaciones para que sus empleados aprendan nuevas técnicas y herramientas. Esto es un hecho que la tecnología empresarial está cambiando constantemente y la gestión organizacional

es responsable de enseñar a su personal para obtener el mejor rendimiento (Shelke & Shaikh, 2023). Esto podría crear un crecimiento profesional individual de un empleado y aumentar la tasa de satisfacción laboral en una cantidad mayor. Un buen conocimiento del trabajo también aumenta la tasa de confianza y la movilidad de las innovaciones en una empresa en comparación. Como opinan Crespo et al. (2022) el conocimiento de los empleados es el mejor factor clave para que una organización obtenga la posición más destacada en cualquier industria. Por lo tanto, cada gerente requiere ayudar a sus miembros a obtener una buena capacitación y liderazgo para mejorar sus habilidades y comprensión en cada campo. El efecto de los conocimientos de los empleados puede resumirse como sigue

H4: El conocimiento de los empleados afecta positivamente a sus relaciones.

Recompensas a los empleados

El sistema de recompensas se ha convertido en la cuestión más apreciable para impresionar y motivar a un empleado por sus esfuerzos hacia sus empresas. Desde la óptica de Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, (2021), existen tipos de recompensas extrínsecas e intrínsecas que podrían apreciar a los empleados por su duro trabajo. Las recompensas podrían ser de muchos tipos, como beneficios monetarios, reconocimiento adecuado, ascensos, premios y reconocimiento. Cada empleado necesita ser reconocido por su duro trabajo, sus compromisos efectivos y el uso de sus habilidades. Las recompensas a los empleados podrían crear una base de empleados leales para una empresa que mejore simultáneamente el ritmo de trabajo, la productividad y la precisión. El reconocimiento de los empleados también puede ayudar a retener a los empleados actuales y a atraer a nuevos profesionales en este mercado competitivo. Una buena cultura de empresa se refleja recompensando a los empleados de forma periódica para motivarles a implicarse en su trabajo de forma positiva y genuina (Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, 2021). El efecto de las recompensas de los empleados se puede dibujar como:

H5: Las recompensas de los empleados afectan positivamente a las relaciones de los empleados.

Instrucciones para los trabajadores

Si de verdad es importante dar autonomía a su personal, debería permitirle opinar sobre las decisiones que afectan a su trabajo. El empoderamiento de los empleados ayudaría a reducir el proceso de microgestión para cualquier equipo y proporcionaría el poder a los empleados para gestionar sus problemas y decidir soluciones con un

juicio razonable (Cabezas-Ramos & Brito-Aguilar, 2021). Esto podría aumentar la responsabilidad del personal y los procesos de resolución de problemas serían mucho más rápidos que la microgestión de diferentes cuestiones. Además, habría una satisfacción laboral adecuada de la línea inferior y la junta directiva bajo el mismo techo. Además, los empleados pueden respirar y mejorar su estilo de trabajo desde sus propias perspectivas, lo que también mejora la productividad también. El efecto de empoderamiento de los empleados se puede dibujar como:

H6: El empoderamiento de los empleados afecta positivamente a las relaciones de los empleados.

Calidad del rendimiento laboral

El rendimiento laboral depende de diversos factores, y esto es importante para llevar una relación sana entre el personal y el equipo directivo. El rendimiento laboral tiene que ser bueno para obtener una apreciación y un reconocimiento adecuados por parte del jerarca. Los factores mencionados anteriormente mejorarían la calidad del trabajo, ya que todos estos factores están apoyando la cuestión de la satisfacción de los empleados en una entidad empresarial. La calidad del trabajo se decide generalmente por la gestión del tiempo, la capacidad de completar un proyecto a tiempo, la minuciosidad, la precisión, la comprensión del trabajo y la buena capacidad de comunicación (Muñoz- Rodríguez et al., 2020). Por lo tanto, el liderazgo es un factor muy importante para mantener la calidad del rendimiento laboral en una empresa. Toda dirección debería contar con líderes éticos y buenos para guiar a los miembros nuevos o existentes de la manera correcta para obtener el mejor trabajo de todos. El efecto del rendimiento laboral puede extraerse como:

H7: La calidad del rendimiento laboral afecta positivamente a la relación de los empleados.

Relaciones de los empleados y felicidad de los empleados

Todos los factores mencionados anteriormente definen la relación laboral. Se espera una relación positiva para que cada empresa consiga un canal de trabajo exitoso y un crecimiento a cada fin de año. Los empleadores tendrían que tomarse en serio la identificación de los problemas de su personal y resolverlos urgentemente (Ramírez-Gañan et al., 2020). La satisfacción general depende de una relación adecuada con los empleados. Los factores mencionados anteriormente controlan directa o indirectamente la lealtad, las divisiones y el compromiso del personal con sus organizaciones. La retención en un entorno empresarial tan cambiante es la perspectiva más desafiante para

todos los consejos de administración. Muchos estudiosos declararon el vínculo positivo entre la relación de los empleados y la felicidad de laboral.

El placer o la satisfacción de los empleados en su empleo es un efecto directo de todos estos factores. Un empleado feliz siempre se dedicará a su trabajo y asumirá todas sus responsabilidades con precisión (Ramírez-Gañan et al., 2020). Además, la innovación y las nuevas estrategias tendrán tiempo suficiente para florecer cuando los empleados estén lo suficientemente contentos como para contribuir con sus habilidades en cada proyecto. Por lo tanto, se recomienda mejorar la relación con los empleados y garantizar su felicidad para conseguir un negocio de éxito a largo plazo sin ningún tipo de duda.

H8: Las relaciones laborales afecta positivamente a la felicidad laboral.

A continuación, se connota el modelo teórico que sustenta el presente estudio (ver Figura 1)

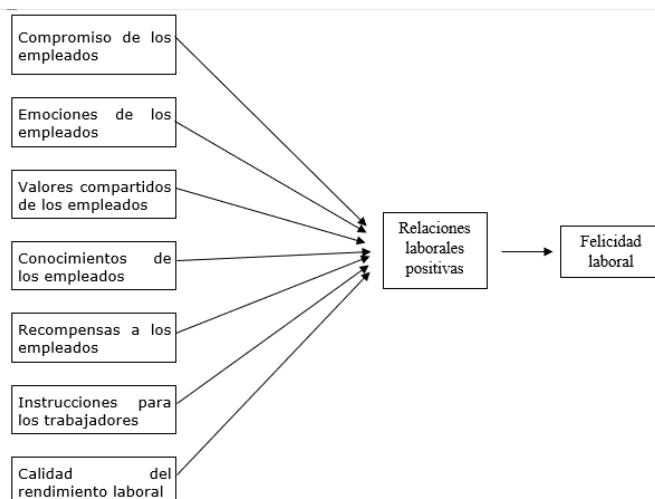


Figura 1: Modelo teórico

Fuente: Elaboración propia

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio fue explicativo transversal, se envió una encuesta anónima en línea a los trabajadores del sector servicios de la ciudad de Chiclayo - Perú, entre octubre y noviembre del 2022, hasta obtener 326 unidades de análisis. Se construyó un modelo de medida en AMOS SPSS versión 26 y se centró en las diferentes herramientas y modelos de investigación, como la validez convergente, la validez discriminante, la bondad del ajuste y el análisis del modelo estructural para obtener una noción de los niveles de felicidad de los empleados (Hair et al., 2021). En este estudio, primero examinamos nuestras hipótesis

y los índices de aceptación del modelo utilizando el modelo de medición, y luego hicimos lo mismo con el modelo estructural.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El modelo de medida explica la conexión entre los factores latentes y las variables experimentales esenciales para cada constructo. Es esencial representar la fiabilidad y validez adecuadas del modelo antes de confirmar esta conexión en el modelo estructural (Alvarez-Jirón & Dicoyskiy-Riobóo, 2022).

Validez convergente

Los indicadores que incluyen las cargas factoriales, la varianza extraída y la fiabilidad (consistente en el Alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta) ayudan en la evaluación de la validez convergente comparativa. Esto se hace siguiendo a Alvarez-Jirón & Dicoyskiy-Riobóo, (2022). La evaluación del coeficiente de fiabilidad y de la fiabilidad compuesta (RC) de los constructos arroja valores superiores a 0,7. Esto significa que todas las mediciones realizadas con respecto a un constructo presentan valores cercanos o similares. Era necesario obtener valores superiores a 0,7 tanto para el alfa de Cronbach como para las fiabilidades compuestas de los constructos. Ambos aspectos cumplieron esta condición y presentaron valores superiores a 0,7.

Estos valores figuran en la Tabla 1. Asimismo, los valores de AVE (varianza media extraída) (0,503 a 0,797) cumplieron la condición, ya que se requería que fueran iguales a la mitad o más de la mitad de la varianza extraída de los factores esenciales del constructo latente. Por lo tanto, podemos decir que las escalas de evaluación del constructo tienen validez convergente.

Validez discriminante

Las condiciones de validez discriminante requieren que los valores de AVE sean superiores a la correlación al cuadrado entre los constructos del modelo de medida (Hair et al., 2021).

Tabla 1. Resultados de validez convergente que aseguran valores aceptables (Carga factorial, Alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta $\geq 0,70$ & AVE $> 0,5$).

Constructos	Items	Carga Factorial	α de Cronbach	CR	AVE
Compromiso de los empleados	COMPRO1	0.770	0.720	0.829	0.566
	COMPRO2	0.788			
	COMPRO3	0.729			
Emociones de los empleados	EMOCIO1	0.811	0.823	0.775	0.503
	EMOCIO 2	0.800			
	EMOCIO 3	0.828			
Valores compartidos de los empleados	VALORE1	0.825	0.785	0.780	0.669
	VALORE2	0.899			
	VALORE3	0.790			
Conocimiento de los empleados	CONOCI1	0.896	0.914	0.733	0.797
	CONOCI2	0.901			
	CONOCI3	0.874			
Recompensa de los empleados	RECOMP1	0.789	0.836	0.711	0.638
	RECOMP2	0.705			
	RECOMP3	0.754			
Empoderamiento de los empleados	EMPODE1	0.805	0.819	0.792	0.615
	EMPODE2	0.817			
	EMPODE3	0.836			

Calidad del rendimiento laboral	CALIDA1	0.898	0.798	0.790	0.673
	CALIDA2	0.878			
	CALIDA3	0.787			
Relaciones laborales	RELACI1	0.871	0.839	0.883	0.600
	RELACI2	0.877			
	RELACI3	0.816			
Felicidad laboral	FELICI1	0.802	0.806	0.877	0.556
	FELICI2	0.950			
	FELICI3	0.766			

Fuente: Elaboración propia

Por su parte la tabla 2 muestra que también se cumple la condición de validez discriminante.

Tabla 2. Escala de Fornell-Larcker

	COMPRO	EMOCIO	VALORE	CONOCI	RECOMP	EMPODE	CALIDA	RELACI	FELICI
COMPRO	0.880								
EMOCIO	0.219	0.844							
VALORE	0.676	0.470	0.930						
CONOCI	0.262	0.307	0.269	0.755					
RECOMP	0.427	0.439	0.120	0.510	0.893				
EMPODE	0.449	0.401	0.436	0.220	0.449	0.834			
CALIDA	0.553	0.569	0.489	0.289	0.261	0.362	0.737		
RELACI	0.453	0.470	0.474	0.296	0.569	0.521	0.526	0.889	
FELICI	0.630	0.463	0.448	0.361	0.151	0.170	0.510	0.680	0.801

Fuente: Elaboración propia

Bondad de ajuste del modelo

Según Hair et al., (2021), Gof se utiliza como medida de ajuste global y se define numéricamente como la media geométrica de la varianza media extraída (AVE) y la media R² calculada para los factores endógenos (Alvarez-Jirón & Dicoyskiy-Riobóo, 2022). La evaluación del modelo de estudio a través del GoF implica el uso del modelo de medición, así como del modelo estructural. Sin embargo, la eficacia global del modelo a través del GoF. Gasperoni et al. (2020) sugirieron utilizar el tamaño del GoF (pequeño, mediano, grande) como criterio de validez global del modelo PLS. Los criterios se tabulan en la tabla 3 y se refleja la bondad de ajuste en la tabla 4.

Tabla 3. Los Criterios del Gof

GoF	Resultado
Más de 0,36	Grande
Entre 0,25 y 0,36	Mediano
Menos de 0,1 a 0,25	Pequeño
Menos de 0,1	Sin ajuste

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Bondad de ajuste del modelo (Gof)

Constructos	AVE
Compromiso de los empleados	0.566
Emociones de los empleados	0.503
Valor compartido de los empleados	0.669
Conocimiento de los empleados	0.797
Recompensa de los empleados	0.638
Empoderamiento de los empleados	0.615
Calidad del rendimiento laboral	0.673
Media	0.637
Constructos	R ²
Relaciones laborales positivas	0.761
Felicidad de los empleados	0.853
Media	0.779
Bondad de ajuste GoF y Predictivo	0.704

Fuente: Elaboración propia

El Goff se evaluó en 0,704 (véase la tabla 2). Por lo tanto, el Goff es de gran tamaño y teniendo en cuenta los criterios, la validez global del modelo PLS es satisfactoria.

Análisis del modelo estructural

Se utilizaron el modelo de ecuaciones estructurales y el PLS inteligente con estimación de máxima verosimilitud con el objetivo de probar las hipótesis propuestas evaluando la conexión entre los constructos teóricos asociados con el modelo estructural (Melendez & El Salous, 2021). Como aparece en la Tabla 4 y la Figura 2, el modelo tuvo un alto poder predictivo, es decir, el porcentaje de la varianza dentro de las relaciones de los empleados, y la felicidad de los empleados son casi 83% y 73%, por separado. Todas las hipótesis resultaron confirmadas. Es decir, las 8 hipótesis fueron corroboradas por los datos empíricos. Los resultados mostraron que las relaciones de los empleados influyeron significativamente en el compromiso de los empleados ($\beta = 0,220$, $P < 0,01$), las emociones de los empleados ($\beta = 0,119$, $P < 0,001$), el valor compartido de los empleados ($\beta = 0,859$, $P < 0,001$), el conocimiento de los empleados ($\beta = 0,687$, $P < 0,01$), las recompensas de los empleados ($\beta = 0,109$, $P < 0,01$), el empoderamiento de los empleados ($\beta = 0,216$, $P < 0,001$), y la Calidad del rendimiento laboral ($\beta = 0,769$, $P < 0,001$) apoyando las hipótesis del H1 al H7 respectivamente. Las relaciones entre las relaciones de los empleados y la felicidad de los empleados ($\beta = 0,556$, $P < 0,001$) resultaron ser estadísticamente significativas, por lo que la hipótesis H8 se ve generalmente respaldada. Los resultados de estas pruebas se resumen en la tabla 5

Tabla 5. Resultados del Modelo estructural - Hipótesis de investigación Significativo a $p^{**} < 0,01$, $p^* < 0,05$

H	Relación	Path	t-value	p-value	Dirección	Decisión
H1	Compromiso de los empleados => Relaciones laborales positivas	0.220	4.204	0.015	Positivo	Soportado*
H2	Emociones de los empleados => Relaciones laborales positivas	0.119	7.666	0.006	Positivo	Soportado**
H3	Valor compartido de los empleados => Relaciones con los empleados	0.859	29.664	0.002	Positivo	Soportado**
H4	Conocimiento de los empleados => Relaciones laborales positivas	0.687	5.836	0.013	Positivo	Soportado*
H5	Recompensa de los empleados => Relaciones laborales positivas	0.109	2.369	0.025	Positivo	Soportado*
H6	Empoderamiento de los empleados => Relaciones laborales positivas	0.216	6.120	0.010	Positivo	Soportado**
H7	Calidad del rendimiento laboral => Relaciones laborales positivas	0.769	12.817	0.000	Positivo	Soportado**
H8	Relaciones laborales positivas => Felicidad laboral	0.556	19.005	0.000	Positivo	Soportado**

Fuente: Elaboración propia

A continuación se presenta la validación del modelo de investigación (ver figura 2)

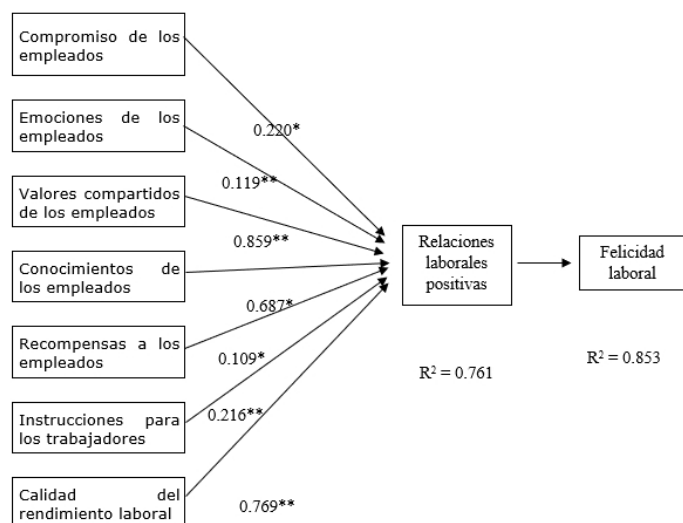


Figura 2: Validación del modelo de investigación

Fuente: Elaboración propia

A partir de los factores indicadores de cargas de validez convergente, se pudo observar que la fiabilidad y las varianzas extraídas que consisten en la fiabilidad compuesta y el α de Cronbach proporcionan ayuda en la evaluación de la validez convergente comparativa. La evaluación de la RC (fiabilidad compuesta) y del coeficiente de fiabilidad proporcionó el valor superior a 0,7, lo que significa que todas las dimensiones que se elaboraran con respecto al constructo dado representarían valores más próximos o similares al de 0,7. A efectos de la investigación, era necesario adquirir un valor superior a 0,7 para las fiabilidades compuestas junto con el α de Cronbach de los constructos. Por lo tanto, la investigación logró obtener la condición previa tanto para las características como para los valores retratados superiores a 0,7. La investigación tuvo éxito en la evaluación de la validez convergente, ya que logró alcanzar valores medios de varianza extraída de 0,503 a 0,797, como era necesario para ser equivalente a semi o más lejos que semi de los aspectos cruciales del constructo subyacente. Además, la evaluación de la validez discriminante exigía que el valor medio de la AVE fuera superior a la capacidad del modelo de constructo. Además, la evaluación consiguió alcanzar los valores requeridos en relación con el α de Cronbach. La AVE para el constructo del compromiso de los empleados en el modelo fue de 0,566 y logró alcanzar un valor de CR de 0,720. La varianza media extraída para el constructo de emoción de los empleados en el modelo fue de 0,503 y logró alcanzar un valor de CR de 0,23, para el valor compartido de los empleados el valor medio de la varianza extraída fue de 0,669 y alcanzó un valor de CR de 0,785, para el constructo de conocimiento

de los empleados la AVE fue de 0,797 y adquirió un valor de CR de 0,914, para el constructo de recompensa de los empleados la AVE fue de 0,638 y obtuvo un valor de CR de 0,836. Además, el constructo de compromiso de los empleados en el modelo fue de 0,566 y logró alcanzar un valor de CR de 0,720. Además, para el constructo de empleado, el valor medio de la AVE fue de 0,615 y logró obtener un valor de CR de 0,819, para el constructo de rendimiento de la calidad del trabajo, el valor medio de la varianza extraída fue de 0,673 y logró obtener un valor de CR de 0,798, para el constructo de relación con el empleado, el valor medio de la AVE fue de 0,600 y logró obtener un valor de CR de 0,839 y para el constructo de felicidad del empleado, el valor medio de la varianza extraída fue de 0,556 y logró obtener un valor de CR de 0,806. Por lo tanto, se puede afirmar que la validez discriminante cumplió todas las condiciones.

Además, la investigación también aplicó el modelo GoF para evaluar la felicidad de los empleados. Los criterios del GoF que se calculan como superior a 0,36 como grande, entre 0,25 - 0,36 como medio, menos de 0,1 - 0,25 como pequeño y menos de 0,1 como no apto. Los resultados de la evaluación del modelo Gof para los constructos de compromiso de los empleados fue de 0,566, las emociones de los empleados fueron de 0,503, el valor compartido de los empleados fue de 0,669, el conocimiento de los empleados fue de 0,797, las recompensas de los empleados fueron de 0,638, el empoderamiento de los empleados fue de 0,615, la calidad del rendimiento laboral fue de 0,673 y la media total de los constructos fue de 0,637. Además, los resultados de los constructos de relación con los empleados y felicidad de los empleados fueron de 0,761 y 0,853. Así, el resultado del modelo Gof fue amplio y la validez satisfactoria para el propósito de la investigación. Además, la investigación también ejecuta el análisis del modelo estructural para evaluar la felicidad de los empleados. Su objetivo era comprobar las proposiciones proyectadas mediante el cálculo de la relación entre los modelos estructurales y los constructos teóricos asociados. A partir de la evaluación del análisis del modelo estructural, se pronosticó que existía un elevado poder predictivo. Significaba que los porcentajes de varianza para la felicidad de los empleados y las relaciones con los empleados eran elevados, del 73% y el 83% respectivamente. La evaluación también reveló que todos los campos requeridos estaban respaldados por los resultados. También ilustró que el compromiso de los empleados, las emociones de los empleados, el intercambio de conocimientos, los conocimientos, los incentivos, la capacitación de los empleados y la calidad del rendimiento laboral demostraron estar fuertemente influidos por las relaciones con los empleados.

A partir de la validez convergente, se observó que diferentes factores como la fiabilidad y la varianza extraída, que incluyen la fiabilidad compuesta y el α de Cronbach, desempeñaban un papel importante en la contribución a la felicidad de los empleados. El valor requerido según el CR era de 0,7, lo que indicaba que había felicidad de los empleados. La evaluación demostró con éxito que había felicidad entre los empleados en la evaluación de la investigación. La validez convergente se emplea en la investigación para recabar información sobre los hechos de la felicidad de los empleados y sus efectos en la relación con los empresarios. La felicidad de los empleados también ayuda a conseguir un canal de funcionamiento triunfante junto con el crecimiento de una organización.

La validez discriminante proporciona diferentes constructos que desempeñan un papel significativo en la felicidad y la satisfacción de los empleados. Los distintos constructos que influyen en la felicidad y la satisfacción de los empleados son el compromiso de los empleados con la organización, las distintas emociones de los empleados, los valores compartidos por los empleados, la base de conocimientos de los empleados, los programas de recompensa de los empleados, la capacitación de los empleados por parte de las organizaciones, la calidad del rendimiento laboral y las relaciones de los empleados con la organización. Estos factores se consideran aspectos vitales de la felicidad y la satisfacción laboral de los empleados. Estos factores ayudan a los empleados a dedicarse a su trabajo y a realizarlo con precisión. La felicidad de los empleados ayuda a las organizaciones a conseguir oportunidades de negocio y crecimiento duraderos.

El modelo de bondad de ajuste proporciona información sobre las medidas de ajuste global para la felicidad de los empleados. Destaca que los altos niveles en los constructos de compromiso, emociones, valores compartidos, conocimientos, recompensas de los empleados, capacitación de los empleados y calidad del rendimiento laboral desempeñan un papel crucial en la felicidad de los empleados. Estos factores también desempeñan un papel importante en el mantenimiento de la lealtad de los empleados hacia la organización y en la consecución eficaz de los objetivos de la organización. La felicidad aumenta aún más las posibilidades de elaborar nuevas estrategias y técnicas innovadoras como resultado de las habilidades de los empleados que ayudan a la organización a desarrollarse (Melendez & El Salous, 2021).

El análisis del modelo estructural establece además la importancia de la relación entre las relaciones con los empleados y su felicidad. También demuestra que la relación con los empleados influye enormemente en diferentes aspectos de los empleados como el compromiso,

las emociones, el valor compartido, el conocimiento, las recompensas, el rendimiento laboral y, en última instancia, la felicidad. Los diferentes aspectos son necesarios para que las organizaciones retengan a los empleados cualificados a través de la mejora de la relación entre empleadores y empleados (Prakash, 2022). También permite a los empleados demostrar sus habilidades y capacidades a los empleadores, lo que contribuye a establecer relaciones cordiales con la dirección de una organización; esto a su vez puede sostenerse mejor desde una "cultura organizacional de reflexión, innovación, apoyo, tareas y metas, basada en las potencialidades de los sujetos" (Deroncele-Acosta, 2022, p. 104). Al lograr estos aspectos, los empleados felices ayudan aún más a una organización a sostener su crecimiento y desarrollo, así como a mantener la calidad de los bienes y servicios.

La medición de la felicidad de los empleados dentro de una organización proporciona a la dirección la posibilidad de diseñar e implementar estrategias que impulsen la calidad general de los productos y servicios. Por otro lado, en el escenario práctico, la medición de la felicidad de los empleados presenta a la dirección la oportunidad de analizar la dimensionalidad para el compromiso de los empleados hacia el logro de las metas y objetivos de la organización. El compromiso de los empleados ayuda además a elevar la moral, así como a lograr canales de funcionamiento triunfantes junto con el crecimiento de la organización. En casos prácticos también se siguen las mismas actividades. El actual entorno empresarial competitivo contemporáneo exige altos niveles de felicidad de los empleados en una organización para que sostenga el crecimiento del desarrollo.

Además, la fórmula de la motivación de los empleados para su felicidad depende de la implicación en los puestos de trabajo y del entorno del lugar de trabajo. Tanto la implicación en el trabajo como el entorno laboral son aspectos clave que influyen en la felicidad de los empleados. En cambio, en la práctica es cierto que la implicación en el trabajo influye en la felicidad de los empleados, ya que les permite demostrar sus habilidades y capacidades. El entorno del puesto de trabajo también influye en la felicidad de los empleados. Un lugar de trabajo positivo permitirá al empleado concentrarse más en su trabajo y desempeñarlo con mayor eficacia, impulsando así el proceso organizativo.

CONCLUSIONES

La felicidad de los empleados es una herramienta valiosa que ayuda a impulsar una organización para mantener el crecimiento del desarrollo. En la práctica, la felicidad de los empleados ayuda a una organización a mantener el

crecimiento del desarrollo mediante la mejora de la calidad de los servicios y productos. También, la felicidad de los empleados se mide por el nivel de compromiso de los empleados hacia la organización en el logro de sus metas y objetivos. En situaciones prácticas, la felicidad de los empleados ayuda a mantener oportunidades de negocio y crecimiento duraderos. La felicidad de los empleados florece aún más las posibilidades de elaborar estrategias frescas y técnicas innovadoras como resultado de las habilidades de los empleados que ayudan a la organización a desempeñarse eficazmente en el mercado. Finalmente, es vital promover la felicidad de los empleados en una organización para que esta tenga éxito. Por otra parte, en situaciones prácticas, se pudo observar que la felicidad de los empleados promueve empleados motivados que realizan su trabajo con eficiencia y ayuda en el mantenimiento de los estándares de calidad de los servicios y productos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez-Jirón, D. M., & Dicoyskiy-Riobó, L. M. (2022). Modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y su aplicación en la educación. *Revista Ciencia y Tecnología El Higo*, 12(1), 28-41. <https://doi.org/10.5377/elhigo.v12i1.14524>
- Cabezas-Ramos, C. B. C., & Brito-Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Crespo, J. L., Fondevila-Gascón, J. F., & Marqués-Pascual, J. (2022). Employer branding y propuesta de valor al empleado en códigos éticos: estudio de caso. *Innovar*, 32(83), 51-62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n83.99886>
- Covas, D., Martínez, G., & González, G. (2022). Perfeccionamiento de la Gestión de las Cadenas de Suministro del Programa Local de Producción y Venta de Materiales de Construcción. *Ciencias administrativas*, (20), 4-4. <https://doi.org/10.24215/23143738e102>
- Deroncele-Acosta, A., Medina-Zuta, P., Goñi-Cruz, F.F., Ramírez-Garzón, M.I., Fernández-Aquino, O., Román-Cao, E., Montes-Castillo, M. M., Gallegos-Santiago, E. (2021). Digital Competence, Role Stress and Engagement: Towards positive mental health in Latin American teachers. *Proceedings - 2021 16th Latin American Conference on Learning Technologies, LACLO 2021*, pp. 83-90. DOI: 10.1109/LACLO54177.2021.00067
- Deroncele-Acosta, A. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Universidad Y Sociedad*, 14(1), 102-118. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2540>
- De Waal, A. (2022). Measuring Organizational Attractiveness. *International Journal of Management and Applied Research*, 9(1), 1-20. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=1055412>
- Durán-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., Dauvin, G. A., & Rojas, J. A. (2020). Valoración de los factores que determinan la atracción laboral de las empresas desde la perspectiva de los futuros colaboradores. *Formación universitaria*, 13(5), 15-26. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500015>
- Gasperoni, F., Ieva, F., Paganoni, A.M. (2020). Regressione lineare. In: *Eserciziario di Statistica Inferenziale. UNITEXT()*, vol 120. Springer, Milano. https://doi.org/10.1007/978-88-470-3995-7_9
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Harris, C. M., Brown, L.W. and Pattie, M.W. (2022), You are drafted: the role of employee and manager human capital on employee career advancement, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 506-523. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2021-0189>
- Melendez, J. R., & El Salous, A. (2021). Factores críticos de éxito y su impacto en la Gestión de Proyectos empresariales: Una revisión integral. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 228-242. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37252>
- Muñoz-Rodríguez, J. M., Torrijos Fincias, P., Serrate González, S., & Murciano Hueso, A. (2020). Entornos digitales, conectividad y educación. Percepción y gestión del tiempo en la construcción de la identidad digital de la juventud. *Revista Española de Pedagogía*, 78(277), 457-476. <https://www.jstor.org/stable/26930514>
- Pallathadka, H., Wenda, A., Ramirez-Asís, E., Asís-López, M., Flores-Albornoz, J., & Phasinam, K. (2023). Classification and prediction of student performance data using various machine learning algorithms. *Materials today: proceedings*, 80, 3782-3785. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.07.382>

- Prakash, K. (2022). Employee Retention: A Review of literature. *Specialusis Ugdymas*, 2(43), 2194-2204. <https://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/1711>
- Ramírez-Gañan, A. E., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimension empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Shaikh, A. A., Lakshmi, K. S., Tongkachok, K., Alanya-Beltran, J., Ramirez-Asis, E., & Perez-Falcon, J. (2022). Empirical analysis in analysing the major factors of machine learning in enhancing the e-business through structural equation modelling (SEM) approach. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*, 13(Suppl 1), 681-689. <https://doi.org/10.1007/s13198-021-01590-1>
- Shelke, A.U. & Shaikh, N. (2023), Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement”, *Rajagiri Management Journal*, Vol. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>
- Thommandru, A., Espinoza-Maguiña, M., Ramirez-Asis, E., Ray, S., Naved, M., & Guzman-Avalos, M. (2021). Role of tourism and hospitality business in economic development. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.07.059>
- Yating, Y., Mughal, N., Wen, J., Ngan, T. T., Ramirez-Asis, E., & Maneengam, A. (2022). Economic performance and natural resources commodity prices volatility: Evidence from global data. *Resources Policy*, 78, 102879. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102879>