Relación entre bienestar de los trabajadores, clima organizacional para la innovación y comportamiento innovador en el trabajo

Por

Luz Angélica Díaz García
Érika Juliet Carmona Cano

Artículo de investigación para optar al título de Magíster en Gestión Humana

Asesora
Liliana María Gutiérrez Vargas, PhD en Dirección de Empresas

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Maestría en Gestión Humana
Medellín, Antioquia, Colombia
2023

Cita	(Díaz García y Carmona Cano, 2023)
Referencia **Estilo APA 7 (2020)**	Díaz García, L. A, y Carmona Cano, E. J. (2023). *Relación entre Bienestar de los Trabajadores, Clima Organizacional para la Innovación y Comportamiento Innovador en el Trabajo* [Tesis de maestría]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

creative commons BY NC SA

Maestría en Gestión Humana, Cohorte V.
Grupo de Investigación Comportamiento Humano Organizacional (COMPHOR).

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Vicerrectoría de Docencia
Sistema de Bibliotecas
Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: http://bibliotecadigital.udea.edu.co

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co
Rector: Jhon Jairo Arboleda Céspedes.
Decano: Jair Albeiro Osorio Agudelo.
Jefe departamento: Carlos Gilberto Restrepo Ramírez.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Relación entre bienestar de los trabajadores, clima organizacional para la innovación y comportamiento innovador en el trabajo

Luz Angélica Díaz García
Estudiante de Maestría en Gestión Humana, Universidad de Antioquia
Grupo de investigación COMPHOR
Correo electrónico: langelica.diaz@udea.edu.co

Érika Juliet Carmona Cano
Estudiante de Maestría en Gestión Humana, Universidad de Antioquia
Grupo de investigación COMPHOR
Correo electrónico: juliet.carmona@udea.edu.co

Liliana María Gutiérrez Vargas, PhD.
Profesora de Maestría en Gestión Humana, Universidad de Antioquia
Grupo de Investigación COMPHOR
Correo electrónico: lmaria.gutierrez@udea.edu.co

Resumen

La relación entre el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo es importante para el diseño de las prácticas y políticas de las organizaciones que buscan generar ideas innovadoras y, a su vez, ser organizaciones reconocidas por la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Por este motivo, la investigación propone un modelo de mediación para analizar el papel que cumple el bienestar de los trabajadores en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo. La contribución a la literatura es demostrar empíricamente la relación entre las variables propuestas y el efecto mediador del bienestar de los trabajadores, para lo que se utilizó el modelado de trayectoria de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) y una técnica de modelado de ecuaciones estructurales basadas en la varianza, para probar y validar el modelo y las hipótesis planteadas. Se recopilaron datos de 899 trabajadores de organizaciones de diferentes sectores económicos de Colombia. Los resultados muestran que el clima organizacional para la innovación tiene relación directa con el comportamiento innovador en el trabajo, y el bienestar de los trabajadores cumple una función mediadora complementaria entre dichas variables.

Palabras clave: bienestar de los trabajadores, clima organizacional para la innovación, comportamiento innovador, innovación.

Abstract

The relationship between the employee well-being, the organizational climate for innovation and the innovation work behavior, is important for designing the practices and policies of organizations that seek to generate innovative ideas and, at the same time, be organizations recognized for quality of working life of its workers. For this reason, the research proposes a mediation model to analyze the role played by employee well-being in the relationship between organizational climate for innovation and innovation work behavior. The contribution to the literature is to empirically demonstrate the relationship between the variables, and the mediating effect of employee well-being, for which partial least squares trajectory modeling (PLS-SEM) and a variance-based structural equation modeling technique were used to test and validate the model and hypotheses. Data was collected from 899 workers from organizations from different economic sectors in Colombia. The results show that the organizational climate for innovation has a direct relationship with innovation work behavior, and the employee well-being fulfills a complementary mediating relationship between these variables.

Keywords: employee well-being, organizational climate for innovation, innovation work behavior, innovation.

1 Introducción

La evolución de la humanidad ha hecho que los seres humanos se replanteen constantemente la manera de vivir y la interacción con el entorno que los rodea. En dicha interacción los seres humanos experimentan determinadas necesidades siendo conscientes de la su capacidad de resolución de estas. Una de las principales necesidades es la supervivencia, la cual se logra por medio de la adaptación (*aloplástica*, esto es, cambios en el exterior o el medio que rodea al individuo; y *autoplástica*, es decir, cambios internos que lleva a cabo el individuo) (Builes et al., 2017). Dichas adaptaciones están estructuradas en una serie de factores enfocados en la satisfacción de necesidades básicas y en la vida en sociedad. El trabajo, al ser un factor importante de la vida, puede permitir u obstaculizar el cumplimiento de las necesidades y el desarrollo del potencial humano, dado que tiene un papel influyente en la supervivencia, la adaptación y la generación de lazos entre los seres humanos, quienes se agrupan en pro de conseguir objetivos en común. Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, (2013) exponen la teoría de la motivación de Maslow (1943), la cual plantea que las necesidades de los seres humanos están clasificadas según el nivel de importancia o cubrimiento de la necesidad, “las personas están motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, estatus) y autorrealización (autosatisfacción)” (2013, p. 47). En relación con esto, en el primer nivel se encuentran las necesidades básicas que se cubren con los recursos naturales; las del segundo nivel implica una capacidad adquisitiva, puesto que pertenece a un plano material; el tercer nivel, que exige el relacionamiento con los demás, genera otro tipo de requerimientos en cuanto a la apariencia para con los otros, y de allí en adelante inicia un deseo de los individuos por ser cada vez mejores, lo que puede hacer que se deje a un lado la tranquilidad propia con el fin de acumular bienes, éxitos, estatus y reconocimientos.

El trabajo como posibilitador de la satisfacción de las necesidades anteriormente expuestas, se configura como un medio generador de ingresos, que posteriormente se convierten en el insumo para el poder adquisitivo y el cubrimiento de las necesidades humanas. Trabajar no solo es la acción de integrar esfuerzos físicos y mentales en la ejecución de una actividad; es también, un factor de relacionamiento social, que cuando se percibe como positivo puede generar buenos resultados para la vida de los trabajadores y para las organizaciones. Por lo anterior, es interesante

plantear el trabajo como posibilitador del bienestar personal que se refleja en el bienestar laboral, el cual se puede robustecer con prácticas y políticas organizacionales enfocadas a desarrollar dicho bienestar. Ahora bien, las organizaciones también están sujetas a la evolución, esto debido a la competencia, la globalización y la necesidad de permanencia en el mercado; es aquí cuando la innovación juega un papel importante. La innovación, requiere la implementación de un clima organizacional propicio para ella y el desarrollo del comportamiento innovador de los trabajadores para que sea efectivo. En la medida en que una organización pueda centrar sus esfuerzos en lograr lo anterior, podrá permanecer en el tiempo, ser competitiva y garantizar el cumplimiento de sus objetivos sin descuidar el bienestar de los trabajadores.

El presente estudio presenta aportes teóricos y prácticos en el estudio del bienestar y su relación con variables relacionadas con la innovación. De una parte, comprender la manera en que el bienestar de los trabajadores se relaciona con los procesos de innovación, tales como el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo, tiene relevancia para las organizaciones en tanto que se genera información que puede llevar a mejorar las condiciones de los trabajadores para desempeñar las funciones que impliquen la innovación, lo cual puede ser un punto diferenciador con respecto a otras organizaciones del entorno, y directamente beneficia los trabajadores porque la información recolectada sirve de soporte para generar condiciones laborales que propicien su bienestar. En consecuencia, se contribuye a las prácticas y políticas de las organizaciones en las áreas de Gestión Humana, brindado información relevante sobre el bienestar laboral, la cual se puede tener en cuenta al momento de establecer los planes de acción que apunten a la innovación organizacional, sin desconocer el impacto que este tiene sobre los trabajadores y la actitud con la que asuman las innovaciones y la generación de ideas creativas. De otra parte, se aporta al desarrollo empírico del tema, dado que, en los antecedentes consultados hasta el momento, se evidenció que aún no se han desarrollado estudios que relacionen simultáneamente las variables propuestas.

De acuerdo con el rastreo de la literatura, se concluye que hay poca evidencia de estudios empíricos que tengan como objetivo analizar las tres variables de interés, idea que también soportan algunos de los autores consultados como Dolan y Metcalfe (2012) quienes invitan a profundizar más en la relación entre el bienestar subjetivo y los procesos de innovación, argumentan que “se necesita más investigación para determinar los efectos

relativos de cada dirección de causalidad en la relación entre la innovación y el bienestar subjetivo en el lugar de trabajo y en la vida en general" (p. 1489). Por su parte, Soni y Bakhru (2019) también afirman que pocas investigaciones han estudiado de manera simultánea el comportamiento innovador y el bienestar eudaimónico (psicológico). Huhtala y Parzefall (2007) en su estudio realizaron un modelo conceptual en el que el nivel de ánalisis de los procesos de innovación se vio limitado al plano individual, por lo que consideran necesario que "se relicen más investigaciones sobre las formas en que la innovación y el bienestar pueden apoyarse a nivel de equipo y organización" (p. 299). En la misma vía Dackert (2010) quien menciona que una de las limitaciones de su estudio fue centrarse en un solo grupo poblacional (personal de atención a adultos mayores) y su análisis entre las variables propuestas en su estudio: clima del equipo para la innovación, el bienestar y las reacciones ante el estrés no fueron tan profundas.

Lo anterior evidencia que hasta el momento no se han realizado estudios que analicen de manera simultánea la relación de las tres variables propuestas y no se ha tomado el bienestar de los trabajadores como una variable mediadora entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo. Por tanto, esta investigación aporta a la literatura en el análisis del papel que cumple el bienestar de los trabajadores en los procesos de innovación organizacional. Para ello, se analiza la relación entre el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional para innovación y el comportamiento innovador en el trabajo de diferentes sectores económicos de Colombia. En primer lugar, se explica la relación entre clima organizacional para la innovación con el bienestar de los trabajadores y con el comportamiento innovador en el trabajo, luego se establece la relación existente entre el bienestar de los trabajadores y el comportamiento innovador en el trabajo y finalmente se identifica la función mediadora del bienestar de los trabajadores en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador.

2 Marco Teórico

2.1 Fundamento teórico

Para establecer las relaciones propuestas entre las variables del estudio, la presente investigación se fundamenta en dos teorías que se complementan entre sí. La teoría del intercambio

social de Thibaut y Kelley (1959) y la teoría del aprendizaje social propuesta por Bandura (1978). Thibaut y Kelley (1959) propusieron la teoría de intercambio social para explicar la relación que existe entre las personas, la cual plantea que en las relaciones se da un proceso de reciprocidad entre las partes, en el que se evalúan los costos y beneficios, porque de lo contrario la relación desaparecería. En este sentido, para que un grupo de personas permanezca unido y su comportamiento esté en pro de alcanzar un objetivo en común, debe existir algún tipo de recompensa que permita alcanzar un logro personal o social. Esta teoría también sugiere que el esfuerzo del grupo depende de la comparación de las recompensas "a un nivel de comparación (lo que uno espera recibir) y un nivel de comparación de alternativas (la mejor opción disponible)" (DeLamater, 2006, p. 342). Para complementar la teoría de intercambio social de Thibaut y Kelley (1959) y analizar aspectos que van más allá de la reciprocidad de las partes y las recompensas obtenidas por el comportamiento emitido, es decir, para analizar lo que puede originar el comportamiento de las personas se adopta la teoría del aprendizaje social o teoría cognitiva social, propuesta por Bandura (1978), la cual afirma que el aprendizaje se desarrolla a través de la observación directa, aprendizaje que luego se reproduce a través de la imitación o réplica de las conductas observadas. Esta teoría propone que el aprendizaje está mediado por la relación existente de tres aspectos fundamentales de las personas: el comportamiento, el entorno y las características de la personalidad. Por tanto, un cambio en alguno de estos aspectos afecta directamente a los demás.

2.2 Bienestar de los trabajadores

El estudio del bienestar en los seres humanos se ha realizado de una manera globalizada desde las dimensiones que lo componen (física, social, emocional, mental, espiritual, entre otras), lo cual ha permitido establecer ciertas perspectivas de análisis. Los autores Ryan y Deci (2001) propusieron dos tradiciones desde las cuales se estudia el bienestar: la hedónica que está relacionada con la felicidad; y la eudaimónica que está relacionada con el desarrollo del potencial humano. Adicionalmente, los autores Keyes et al. (2002) otorgaron un constructo a cada tradición, a la hedónica le otorgaron el de bienestar subjetivo y a la eudaimónica el de bienestar psicológico.

El bienestar desde la tradición hedónica tiene relación con la felicidad subjetiva. Romero et al. (2009) afirman que esta tradición se construye sobre la percepción del placer y displacer

frente a la vida. De este modo, Laca y Mejía (2005) proponen que el bienestar subjetivo se relaciona con la satisfacción con la vida, la cual depende de la experiencia de cada individuo.

El bienestar desde la tradición eudaimónica no es aquel que genera "un estado de satisfacción pasajera, sino (que es) el conjunto de una vida lograda" (Romero et al., 2009, p. 336). Esta tradición es representada por el constructo de bienestar psicológico, el cual, según Marsollier y Aparicio (2011) tiene relación con la disposición para evaluar la vida, ya sea de manera positiva o negativa en relación con el control que tiene sobre las situaciones que le ocurren, las relaciones sociales que establece, la formulación de proyectos a lo largo de su vida y la aceptación que tiene de sí mismo. Pese a que el bienestar psicológico alude a un significado amplio, su definición se ha ligado al concepto de calidad de vida, que incluye de igual manera variables individuales y personales que determinan el grado de satisfacción personal y las condiciones externas que le permiten a las personas tener un óptimo desarrollo de sus relaciones y afectos. Al respecto, García-Viniegras (2005) menciona que:

> El bienestar psicológico surge del balance entre las expectativas (proyección de futuro) y logros (valoración del presente) lo que muchos autores llaman satisfacción, en las áreas de mayor interés para el ser humano y que, de manera genérica, han sido identificadas con el trabajo, la familia, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales y las relaciones afectivas (p. 4).

De lo anterior se infiere que, para determinar las variables individuales del bienestar de los trabajadores desde una perspectiva subjetiva, es necesario contemplar el aspecto psicológico que interviene en el desarrollo de cada individuo desde una concepción personal. Por lo cual, plantear un estándar general de variables que determinan el bienestar laboral no resulta fácil. Sin embargo, se podría plantear que en el contexto laboral, el bienestar puede abarcar estados o situaciones relacionadas con gozar de buena salud física y mental, establecer buenas relaciones interpersonales, estar motivado, tener sentimientos de seguridad y confianza, tener libertad de expresar sus pensamientos y emociones, tener oportunidad de desarrollar sus metas, sentirse a gusto con las tareas que debe realizar en el trabajo, sentirse cómodo en el puesto de trabajo, sentirse reconocido y desarrollar habilidades del ser. Así como a todos aquellos factores relacionados a "lo

que las personas piensan y sienten con respecto a su vida y las conclusiones que sacan cuando evalúan su existencia" (Gómez et al., 2007, p. 204).

Todo lo anterior evidencia la importancia de consolidar en las organizaciones prácticas y políticas encaminadas a establecer entornos que propicien un estado de bienestar a los trabajadores que la integran, en las que se tengan presente los aspectos bio-psico- sociales que constituyen al ser humano, los cuales están involucrados en el estado de bienestar, de tal manera que las estrategias que se implementen realmente generen el resultado deseado, dado que las dimensiones individuales tienen gran incidencia en la interpretación que el trabajador realiza sobre las condiciones laborales.

2.3 Clima organizacional para la innovación

La interpretación que realizan los trabajadores sobre las condiciones laborales es lo que se conoce como clima organizacional. De acuerdo con Ahmed (1998) "el clima de la organización es inferida por sus miembros a través de las prácticas de la organización, procedimientos y sistemas de recompensas implementados y es indicativo de la forma en que la empresa se ejecuta" (p. 31).

Ahora bien, para analizar el concepto de clima organizacional para la innovación es necesario exponer que por innovación se entiende la acción de inventar, cambiar, transformar o modificar un producto y su posterior lanzamiento en el mercado para que pueda ser adquirido y probado por las personas. Innovar implica llevar a cabo procesos de investigación, creación, desarrollo y comercialización, no solo de productos, sino que también "esta se puede dar a nivel de los servicios, de los procesos o de la forma de actuar de los seres humanos" (Ramírez y Parra, 2015, p. 81). Por tanto, la innovación dentro de las organizaciones influye a los trabajadores de todos los niveles y en este sentido, debe ser generada por todos los actores que la componen.

En relación con el clima organizacional para la innovación, Pedraza (2018) identificó ocho factores que constituyen el clima organizacional: "la estructura organizacional, la responsabilidad, el sistema de recompensa, el riesgo, el ambiente de afecto, el apoyo, los estándares y la identidad" (p. 95). Por tanto, se puede inferir que un clima organizacional para la innovación es aquel en el que los factores ya mencionados, sean percibidos por los trabajadores como posibilitadores para generar ideas, asumir riesgos, asumir nuevas responsabilidades y que reciban recompensas,

estímulos y apoyo por el aporte a la innovación. Esta idea se soporta en Pons y Ramos (2012), quienes afirman que un clima organizacional propicio para la innovación es aquel en el que "las personas se sientan seguras cuando tengan que asumir riesgos, proponer nuevas ideas o hablar abiertamente de los problemas" (p. 82).

2.4 Comportamiento innovador en el trabajo

El comportamiento innovador es definido por Yuan y Woodman (2010) como la generación de ideas por parte de los trabajadores y posterior aplicación de estas a las gestiones y acciones necesarias para el cumplimiento de sus actividades en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos del comportamiento innovador en el trabajo son: la búsqueda de tecnologías nuevas, el rediseño de los procedimientos para lograr los objetivos, la aplicación de nuevos métodos de trabajo, la investigación y el aseguramiento de recursos para implementar las nuevas ideas. Además, los autores identifican que el comportamiento innovador depende de la percepción que el trabajador tenga sobre el beneficio de generar las ideas innovadoras, es decir, que si los trabajadores perciben "la innovación como parte de sus requisitos laborales tienen más probabilidades de creer que generar, adoptar e implementar ideas innovadoras beneficiará su trabajo" (p. 328), en cambio, los trabajadores que creen que la innovación no beneficiará su trabajo, son menos propensos a generar nuevas ideas.

2.5 Hipótesis

2.5.1 El clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo

El clima organizacional para la innovación ha sido una variable de interés en estudios relacionados con las condiciones laborales necesarias para generar efectos en los trabajadores de las organizaciones: en su satisfacción laboral, en el desempeño, en la motivación, en el comportamiento, en las actitudes, entre otros. En relación al efecto en el comportamiento innovador, se identificó que algunos investigadores se interesaron por analizar esta relación agregando una tercera variable como: el tamaño de la organización (Imran et al., 2010), el empoderamiento del liderazgo (Sagnak Mesut, 2012), el intercambio de conocimiento (Yu et al., 2013), el liderazgo transformacional y creatividad (Khalili, 2016), el desempeño laboral (Shanker et al., 2017) y las prácticas de Recursos Humanos (Bos-Nehles y Veenendaal, 2019).

En el estudio de Shanker et al., (2017) se confirma que el clima organizacional para la innovación tiene un impacto significativo y positivo en el comportamiento laboral innovador. Imran et al., (2010) se evidencia la relación existente entre estas variables al encontrar que, si los trabajadores perciben un modelo de sistema abierto y un modelo de metas racionales en el clima organizacional, entonces tendrán un comportamiento innovador más alto, es decir que, los dos modelos de clima organizacional mostraron un impacto significativo en el comportamiento innovador. Así mismo, Yu, C., et al., (2013) probaron que existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador, la cual está mediada por procesos organizacionales tales como el intercambio de conocimiento y el comportamiento interactivo entre los trabajadores. En este sentido, Sagnak Mesut (2012) demostró que la relación directa entre dichas variables también estaba mediada por el empoderamiento del liderazgo en la organización, lo mismo identificó Khalili (2016) con el liderazgo transformacional. Por su parte, Bos-Nehles y Veenendaal (2019) exploraron el efecto de la percepción de las prácticas de recursos humanos sobre el comportamiento innovador de los trabajadores y examinaron el papel que juega un clima innovador en esta relación. Los autores presumieron que los trabajadores mostraban un mayor comportamiento innovador si percibían un clima organizacional para apoyar la innovación y si percibían la presencia de prácticas de recursos humanos relacionadas con un sistema de compensación, capacitación y desarrollo, intercambio de información y supervisión de apoyo.

En consecuencia, los estudios analizados en los que se relaciona el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador, permiten identificar que diferentes elementos del clima organizacional tienen una relación significativa en el comportamiento innovador de los trabajadores (Imran et al., 2010; Sagnak Mesut, 2012). El clima de innovación es un fenómeno organizacional y el comportamiento innovador es un fenómeno individual, por esto, un clima de innovación consolidado genera un mayor impacto en el comportamiento innovador (Yu et al., 2013) y el clima organizacional de innovación modera la creatividad de los trabajadores y su relación con la innovación (Khalili, 2016). Por último, se resalta la importancia que tiene que a través de las prácticas y políticas de Gestión Humana se estimule el comportamiento innovador y el clima organizacional de innovación (Bos-Nehles y Veenendaal, 2019).

Lo expuesto anteriormente está altamente relacionado con lo propuesto por la teoría del intercambio social de Thibaut y Kelley (1959), en el que gran parte del comportamiento depende de las recompensas que reciban las personas en relación a su trabajo, y la manera en la que las personas interactúan entre sí. Aspectos como las condiciones laborales, la organización del trabajo, la claridad de las funciones, el tipo de comunicación establecida, la supervisión positiva, el reconocimiento y los incentivos económicos pueden influir directamente en el comportamiento de los trabajadores. Idea que se complementa con la teoría del aprendizaje social Bandura (1978), en la que se plantea que el entorno, la personalidad y el comportamiento están en constante interacción para obtener un resultado que se consolida en el aprendizaje de los trabajadores, que finalmente se puede ver materializado en el comportamiento.

En esta misma línea de pensamiento, se espera encontrar que:

Hipótesis 1a*: El Clima Organizacional para la Innovación (COI) se relacionará positivamente con el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT). (c')*

2.5.2 El clima organizacional para la innovación y el bienestar de los trabajadores

La investigación realizada por Rasulzada y Dackert (2009) evidencia que el clima organizacional es un factor importante tanto para generar ideas innovadoras, como para mejorar el bienestar de los trabajadores. En este estudio se investigó la relación entre la creatividad e innovación organizacional y el bienestar psicológico de los trabajadores, la cual mostró una relación significativa entre las dos variables. Además, se buscó identificar la manera de incrementar la creatividad e innovación organizacional en relación con factores organizacionales; respecto a esto, se encontró que el clima organizacional y los recursos laborales se relacionan significativamente con la creatividad e innovación percibida en la organización.

Dackert (2010) identificó que la percepción del clima de equipo para la innovación tiene una correlación significativamente positiva con el bienestar individual. Establece que el bienestar es una variable mediadora entre el clima de equipo para la innovación y el estrés, por lo tanto, un mejor clima de equipo para la innovación puede aumentar el bienestar y disminuir las reacciones de estrés. En esta misma vía, Ren y Zhang (2015), consideran que

los factores estresantes que los trabajadores evalúan como desafíos se relacionan positivamente con la generación de ideas, y los factores estresantes que los trabajadores evalúan como obstáculos se relacionan negativamente con la generación de ideas.

Siguiendo la teoría del intercambio social de Thibaut y Kelley (1959), las personas se relacionan dependiendo de la reciprocidad que se dé entre las partes, en términos de intercambios, los cuales pueden ir desde lo económico que se basa en la transacción monetaria y hasta lo social que incluye el tipo de relaciones que se establecen. Por tal motivo, la percepción que los trabajadores tengan sobre estos intercambios, pueden determinar el estado emocional interno, es decir, la manera en la que se sienten frente a las condiciones laborales que se generan en la organización, impactando directamente el bienestar de los trabajadores, el cual se origina por la influencia de diferentes dimensiones (física, social, emocional, mental, espiritual, entre otras) y de acuerdo a la teoría del aprendizaje social de Bandura (1978), dicha percepción (que se consolida a través del aprendizaje), está directamente determinada por la interacción entre el entorno, la personalidad y el comportamiento de las personas.

En esta misma línea de pensamiento, se espera encontrar que:

Hipótesis 1b: *El Clima Organizacional de Innovación (IC) se relacionará positivamente con el Bienestar de los Trabajadores (BT). (a_1)*

2.5.3 El bienestar de los trabajadores y el comportamiento innovador en el trabajo

Wang, Yang y Xue (2017) investigaron el efecto del bienestar subjetivo en el comportamiento de innovación individual. En esta relación, identificaron que el intercambio de conocimientos media la relación positiva entre el bienestar subjetivo y el comportamiento de innovación individual. La investigación demostró que la capacidad de absorción modera los efectos indirectos del bienestar subjetivo en el comportamiento de innovación individual a través del intercambio de conocimientos. Dolan y Metcalfe (2012) también identificaron un vínculo significativo entre la innovación y el bienestar subjetivo.

Por su parte, Soni y Bakhru (2019) realizaron una revisión de la literatura para desarrollar un modelo conceptual preliminar de los factores determinantes del bienestar eudaimónico de los trabajadores en relación con el comportamiento innovador. Los autores

lograron evidenciar que existe un vínculo discernible entre las iniciativas de innovación y el bienestar de un individuo y establecieron que los rasgos de personalidad, el balance trabajo-vida, la autoeficacia y las variables demográficas son determinantes del bienestar y el comportamiento innovador. En esta misma vía, Huhtala y Parzefall (2007) evidenciaron que el bienestar de los trabajadores y la innovación son fenómenos que están entrelazados, identificaron que el bienestar de los trabajadores y la innovación están influenciados por las demandas y los recursos específicos de cada trabajo, y se estableció que la innovación puede funcionar como un recurso o una demanda, dependiendo de la manera en la que se gestione.

Todo lo anterior evidencia que el bienestar tiene una influencia positiva en el comportamiento innovador de los trabajadores (Wang et al., 2017) y es un vínculo discernible (Soni y Bakhru, 2019). Además, las fortalezas individuales de los trabajadores tienen una relación directa y positiva con el comportamiento innovador y el bienestar mediatiza dicha relación (Ding y Yu, 2020).

El bienestar de los trabajadores está relacionado con la percepción del placer y displacer frente a las condiciones laborales y a la evaluación (ya sea positiva o negativa) que realicen de ellas. El bienestar de los trabajadores es un estado que va más allá de las situaciones adversas que se les presentan y las relaciones sociales que establecen, éste entre otras variables se ve materializado en el comportamiento. Teniendo en cuenta la teoría del aprendizaje social de Bandura (1978), en el que el aprendizaje (resultado) está determinado por la relación contante de tres aspectos fundamentales: el comportamiento, la personalidad y el entorno, y en el que un cambio en alguno de los tres influye en los demás, se pudiera afirmar que el comportamiento es el resultado del estado emocional (placer y displacer) que experimenta la persona, por lo que éste se puede ver influenciado por escenarios laborales en los que se prioricen buenos estados de salud física y mental, buenas relaciones interpersonales, la libertad de expresión, de pensamiento y de emociones, la motivación, la seguridad, la confianza, entre otros, y de este modo se podría obtener el resultado (comportamiento) deseado.

En esta misma línea de pensamiento, se espera encontrar que:

Hipótesis 2: *El Bienestar de los Trabajadores (BT) se relacionará positivamente con el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT). (b_1).*

2.5.4 El rol mediador del bienestar de los trabajadores

El bienestar, al ser un concepto amplio que se relaciona con la percepción que tienen las personas sobre el placer y el displacer frente a la vida y con la disposición para evaluarla de manera positiva o negativa, está inmersa en múltiples esferas de la vida, es decir, es un estado transversal en la existencia humana. Aspecto que se plantea en la literatura como una variable que puede vincular diferentes fenómenos, es decir, es una variable que tiene un papel mediador entre otros fenómenos tanto organizacionales como individuales, tal es el caso de las relaciones existentes entre las fortalezas individuales de los trabajadores con el comportamiento innovador, donde el bienestar mediatiza dicha relación (Ding y Yu, 2020), y la relación existente entre el clima organizacional para la innovación y el estrés, en el que el bienestar individual también mediatiza dicha relación (Dackert, 2010).

Además, otros autores han tomado el bienestar de los trabajadores como variable mediadora para sus estudios (Hunsaker, 2021; Ahmed et al., 2020; Khoreva y Wechtler, 2018; Chumg et al., 2014).

Luego de realizar el rastreo bibliográfico de antecedentes que incluyeran las variables de análisis de la presente investigación, se identificó que es importante generar estudios que relacionen el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo, de manera simultánea. Con ello, se aporta a los estudios empíricos del tema.

En esta misma línea de pensamiento, se espera encontrar que:

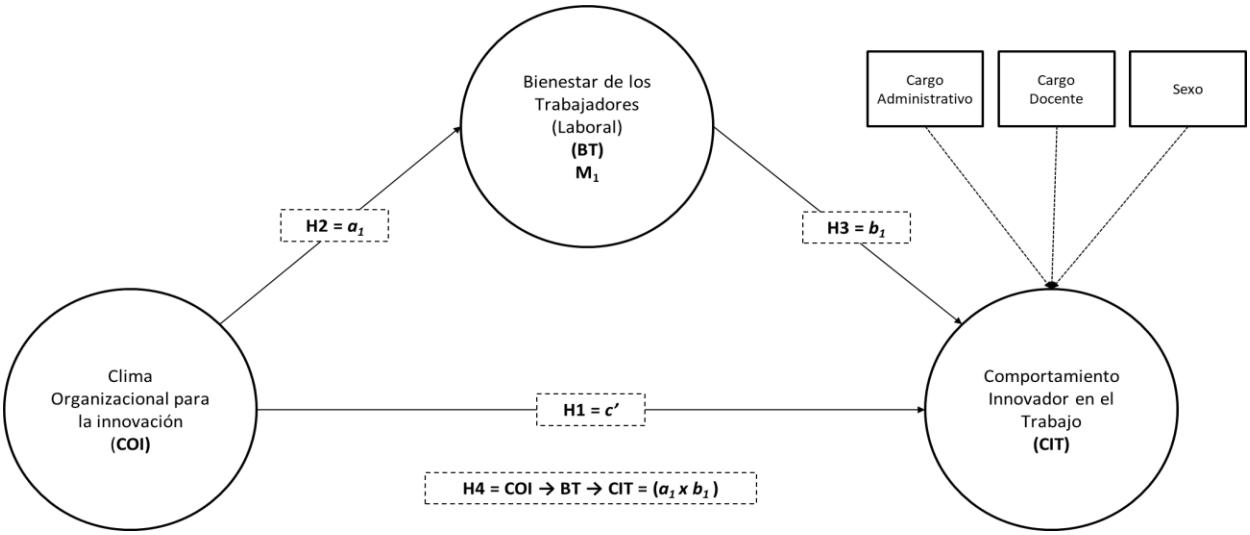
Hipótesis 3: *La relación entre el Clima Organizacional para la Innovación (COI) y el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) está mediada por el Bienestar de los Trabajadores (BT).* $(a_1 \times b_1)$.

2.6 Modelo conceptual

Sobre la base teórica proporcionada anteriormente, la Figura 1 muestra un modelo que integra las relaciones entre el Bienestar de los Trabajadores (BT), el Clima Organizacional para la Innovación (COI) y el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT):

Figura 1.

Modelo conceptual



3 Metodología

Esta investigación tiene como objeto el análisis de la relación existente entre el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo, de los trabajadores de organizaciones de diferentes sectores económicos de Colombia, para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional-explicativo y un diseño no experimental-transversal. El enfoque metodológico que se empleó es el empírico-analítico, en el cual utilizan métodos cuantitativos para lograr el objetivo. El uso de este método permitió el análisis de datos estadísticos con el fin de obtener información verídica, dichos datos son considerados objetivos. La estrategia puesta en práctica para el cumplimiento de los objetivos fue la correlacional, para lo que se aplicó un instrumento tipo encuesta para evaluar todas las relaciones identificadas en el modelo propuesto, el cual fue construido con escalas previamente validadas en la literatura para cada variable.

3.1 Muestra y procedimiento

Los datos se recopilaron a través de una encuesta virtual autogestionada por los trabajadores de organizaciones colombianas. La muestra incluyó 899 trabajadores de organizaciones de diferentes sectores y tamaños. El 72,9% de las empresas en las que están ubicados los encuestados tienen más de 200 empleados. La muestra fue 15,4% masculina y 84,6%

femenina, donde el 80,0% tiene edades entre los 26 y 50 años. El 46,2% informaron estar al momento casados o viviendo en pareja. El 76,3% ocupa cargos intermedios o directivos, el 37,0% tiene contratos a término indefinido y el 46,6% tiene una antigüedad en la empresa de 1 a 5 años. En el Anexo 1, se encuentra un mayor detalle de la muestra.

El trabajo de campo inició a finales de marzo y terminó a mediados de abril de 2022. El proceso inició contactando a los encargados de Gestión Humana y/o gerentes de diferentes organizaciones con las que ya se tenía un acercamiento previo, a quienes se les realizó la invitación a participar de la investigación, y que a su vez, ellos compartieran con los trabajadores de sus organizaciones la encuesta, la cual al ser de manera virtual facilitaba la difusión a través de los canales corporativos con los que contara la organización (correo electrónico institucional, intranet, grupos de WhatsApp, entre otros). El mensaje de difusión contenía una descripción general de la investigación, con justificación, objetivos y el enlace a la encuesta en línea, la cual fue diseñada en la plataforma de pago Survey Monkey. La encuesta fue aplicada a todos los trabajadores sin generar muestreos aleatorios, incluyendo directivos y trabajadores, esto sin discriminar roles ni posiciones jerárquicas en la organización. El cuestionario fue enviado a 2.292 personas, se recibieron 1.096 respuestas, de las cuales 899 encuestas fueron válidas, lo que representa una tasa de respuesta del 39,22%. Este tamaño de muestra garantiza una potencia estadística satisfactoria, superior al 82,02% (Cohen, 1992), para un $\acute{\alpha} = 0,05$

3.2 Medidas e instrumentos

Las escalas utilizadas en esta investigación corresponden a escalas de medida validadas y frecuentemente utilizadas en investigaciones de carácter científico, en los que se ha estudiado las variables propuestas en la presente investigación. Las escalas originalmente estaban en inglés, y para su traducción al español, se contó con el apoyo de un profesional, el cual tradujo los instrumentos con el proceso de verificación de traducción a la inversa (Brislin, 1980).

Clima Organizacional para la Innovación. Se tomaron los 6 ítems de la categoría de clima para la innovación y la flexibilidad de la escala de medida del clima organizacional diseñada por Patterson *et al*., (2005). Un ejemplo de ítem es “La gente de esta organización siempre está buscando nuevas formas de abordar los problemas”. Se utilizó la escala tipo Liker propuesto en la

escala de 4 puntos, siendo 1: Definitivamente falso y 4: Definitivamente cierto. El alfa de Cronbach para esta escala fue de 0,914.

Bienestar de los Trabajadores. Se tomaron los 18 ítems de la escala de bienestar de los empleados, desarrollada por Zeng *et al*. (2015). La escala está dividida en tres dimensiones con 6 ítems cada uno: bienestar en la vida, bienestar en el trabajo y bienestar psicológico. Un ejemplo de ítem es "Siento que he crecido como persona.". Se utilizó la escala tipo Liker propuesto en la escala de 7 puntos, siendo 1: Totalmente en desacuerdo y 7: Totalmente de acuerdo. El alfa de Cronbach para esta escala fue de 0,883.

Comportamiento Innovador en el Trabajo: Se tomaron los 10 ítems de la adaptación que hizo De Spiegelaere *et al*. (2016) para empleados, de la escala desarrollada por De Jong y Den Hartog (2010). El cual cuenta con cuatro apartados enfocados en la exploración de ideas (2 ítems), la generación de ideas (3 ítems), la competencia de ideas (2 ítems) y la implementación de ideas (3 ítems). Un ejemplo de ítem es "¿Qué tan frecuentemente genera usted soluciones originales para los problemas?". Se utilizó la escala tipo Liker propuesto en la escala de 5 puntos, siendo 1: nunca y 5: Siempre. El alfa de Cronbach para esta escala fue de 0,855.

Variables de control. Se incluyeron las variables de control como cargo administrativo, cargo docente y sexo.

3.3 Análisis de datos

La investigación utilizó el modelado de trayectoria de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Squares, PLS por sus siglas en inglés), una técnica de modelado de ecuaciones estructurales (SEM) basada en la varianza para probar el modelo (Hair et al., 2019; Roldán y Sánchez-Franco, 2012). PLS permite simultáneamente la evaluación de la confiabilidad y validez de las medidas de constructos teóricos (modelo de medida) y la estimación de las relaciones entre estos constructos (modelo estructural) (Barroso et al., 2010). En particular se utilizará en este estudio PLS consistente (PLSc) que corrige y proporciona estimaciones consistentes de los constructos reflectivos o de factor común, por lo que constituye una mejora frente al algoritmo PLS tradicional (Dijkstra y Henseler, 2015).

4 Resultados

La interpretación del modelo PLS comprende dos fases: modelo de medida (modelo externo) y modelo estructural (modelo interno). Esta secuencia garantiza que las medidas de las construcciones sean confiables y válidas antes de intentar extraer conclusiones con respecto a las relaciones entre los constructos (Roldán y Sánchez-Franco, 2012).

4.1 Tratamiento de la varianza de método común (CMV)

Para evitar el problema de la varianza del método común (Common Method Variance) se siguieron las recomendaciones propuestas por Podsakoff et al. (2003), que incluyen una revisión cuidadosa de los elementos que se utilizaron para este estudio; la traducción inversa de las escalas utilizadas por parte de un intérprete profesional; la realización de una prueba piloto del instrumento de medida; se advirtió al encuestado de la garantía de confidencialidad de sus respuestas y se aseguró a los encuestados que no había respuestas correctas o incorrectas a las medidas en la encuesta. Por último, se intercalaron los ítems de las distintas escalas del cuestionario (Podsakoff et al., 2012).

Así mismo, se probó la influencia de CMV utilizando la prueba de factor único de Harman (Podsakoff et al., 2003; Podsakoff y Organ, 1986) para detectar si CMV tuvo una influencia significativa en los datos y para tratar el potencial de deseabilidad social de las respuestas. La prueba se realizó con SPSS y con EQS. Los resultados de la prueba con SPSS mostraron que el factor único explica el 40,31% de la varianza total. Los resultados del CFA realizado con EQS con todos los indicadores cargando en un solo factor ($\chi^2_{(527)}$ = 9580,719, p = 0,000; g.l. = 527; NC: χ^2/g.l. = 18,179; BBNFI = 0,579; CFI = 0,592; GFI = 0,447; RMSEA = 0,178)[1] mostraron un ajuste pobre, lo que sugiere que el factor no tiene en cuenta toda la variación en los datos. Por lo tanto,

[1] **Medidas de bondad de ajuste utilizadas** (J. F. Hair et al., 1999)**: χ^2:** comprobar la significación del test. Nivel satisfactorio aplicado *p > 0,05*; **NC = χ^2/g.l.:** valores entre 1 y 2 o 3, o incluso entre 1 y 5 siendo mucho menos exigentes; **BBNFI:** valores superiores a 0,90; **CFI:** valores próximos a 1; **GFI:** valores superiores a 0,90; **RMSEA:** valores entre 0,05 y 0,08.

estos resultados indican que es poco probable que los datos presenten el problema de la varianza del método común (Podsakoff et al., 2003).

4.2 Resultados del modelo de medida

Se utilizaron modelos de medición reflexiva donde los constructos se midieron como factores de primer orden y de segundo orden según el caso. Para el caso de los constructos Bienestar de los Trabajadores (BT) y Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) ambos constructos de segundo orden, se recurrió al enfoque disociado de dos pasos propuesto por Sarstedt et al. (2019) para su análisis. Se utilizan tres criterios para evaluar un modelo de medición reflexiva en PLS: fiabilidad (individual y de constructo), validez convergente y validez discriminante. Se evidenció que el modelo de medida es completamente satisfactorio. Ver tablas 1 y 2.

4.2.1 Fiabilidad

La *fiabilidad individual* de la mayoría de los ítems es adecuada de acuerdo con Hair et al., (2014) quienes indican que las cargas externas del indicador deben ser iguales o superiores a 0,707. Para aquellos indicadores con cargas inferiores a este valor pero superiores a 0,4, fueron conservados sobre la base de su contribución a la validez de contenido según los establecido por Hair et al. (2011). Ver Tabla 1.

La *fiabilidad del constructo o consistencia interna* también es adecuada. Se verificó que los constructos reflexivos presentaran un Alfa de Cronbach (α) y una fiabilidad compuesta (ρc: índice de Dillon-Goldstein`s) mayor que 0,7 (Nunnally y Bernstein, 1994). Adicionalmente, se calculó el indicador de fiabilidad de constructo (ρA: índice Dijkstra-Henseler) confirmándose que era superior a 0,7 (Dijkstra y Henseler, 2015). Ver Tabla 1.

4.2.2 Validez convergente

Este criterio garantiza que un conjunto de indicadores represente uno y el mismo constructo subyacente (Fornell y Larcker, 1981). Un valor de AVE de al menos 0,5 significa que una construcción puede explicar más de la mitad de la varianza de sus indicadores en promedio. Las variables latentes alcanzan una validez convergente porque sus medidas de varianza promedio extraída (AVE) superan los 0,5 (Fornell y Larcker, 1981). Ver Tabla 1.

Tabla 1.

Modelo de medida: cargas, fiabilidad de constructo y validez convergente.

Constructo	Ítem	Carga	*t*-Value	α	(ρA: rho)	(ρc: CR)	AVE
Clima Organizacional para la Innovación (COI)	IF1	0,838***	29,502	**0,914**	**0,915**	**0,914**	**0,638**
	IF2	0,778***	24,858				
	IF3	0,782***	28,632				
	IF4	0,795***	26,716				
	IF5	0,854***	28,774				
	IF6	0,742***	18,895				
Bienestar de los Trabajadores (BT)	LWB	0,712***	18,823	**0,883**	**0,906**	**0,887**	**0,727**
	WWB	0,980***	40,470				
	PWB	0,844***	31,922				
Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT)	CITEI	0,557***	11,109	**0,855**	**0,879**	**0,860**	**0,612**
	CITGI	0,847***	32,983				
	CITCI	0,849***	31,028				
	CITII	0,836***	33,836				

Notas: Valor t para 5000 submuestras; **α:** Alfa de Cronbach; **(ρA: rho):** Indicador Dijkstra-Henseler's; **(ρc: CR):** Fiabilidad compuesta (índice de Dillon-Goldstein`s); **AVE:** Varianza extraída promedio. * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

4.2.3 Validez discriminante

Este índice indica la medida en que un constructo es diferente de otros constructos. Todas las variables presentan una validez discriminante según los criterios de Fornell-Larcker y Heterotrait-Monotrait (HTMT). En la Tabla 2, para una validez discriminante satisfactoria, los elementos diagonales (en negrita) deben ser significativamente más altos que los elementos fuera de la diagonal en las filas y columnas correspondientes (Fornell y Larcker, 1981), criterio que se cumple. Por otro lado, la relación de correlaciones Heterotrait-Monotrait (HTMT) evalúa el promedio de las correlaciones Heterotrait-Heteromethod (Henseler, Ringle, y Sarstedet, 2015) lo que indica que en un modelo bien ajustado, las correlaciones Heterotrait deberían ser más pequeñas que las correlaciones Monotrait lo que implica que la ratio HTMT < 1. Se confirmó que todos los valores HTMT estuvieran por debajo de los umbrales de 0,85 y 0,90 (Henseler et al., 2015b).

Tabla 2.

Modelo de medida: validez discriminante.

Criterio de Fornell-Larcker				HTMT		
	COI	**BT**	**CIT**	**COI**	**BT**	**CIT**
Clima Organizacional para la Innovación (COI)	**0,799**					
Bienestar de los Trabajadores (BT)	0,523	**0,853**		0,518		
Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT)	0,557	0,548	**0,782**	0,557	0,552	

Notas: Criterio de Fornell-Larcker: los elementos diagonales (en negrita) son la raíz cuadrada de la varianza compartida entre las construcciones y sus medidas (AVE). Los elementos fuera de la diagonal son las correlaciones entre constructos. Para una validez discriminante, los elementos diagonales deben ser más grandes que los elementos fuera de la diagonal. **HTMT:** Ratio Heterotrait-Monotrait

4.3 Resultados del modelo estructural

Se analizó el modelo estructural, como indica (Henseler et al., 2009) con el uso de bootstrapping de 5000 submuestras que genera errores estándar y estadísticas *t* para evaluar la importancia estadística de los coeficientes de ruta con el cálculo de intervalos de confianza (al 95%) de Bootstrapping. Para la evaluación del modelo estructural se consideraron los siguientes criterios: 1) la valoración de posibles problemas de colinealidad mediante el test de factor de inflación de la varianza (VIF, por sus siglas en inglés) (Hair et al., 2019), 2) la importancia estadística y la relevancia de los coeficientes de trayectoria (Chin, 1998; Hair et al., 2019), 3) el coeficiente de determinación (R^2) y 4) la medida de redundancia validada de forma cruzada basada en Blindfolding (Q^2) y, ver Tablas 3 y 4; y Figura 2.

Se verificó la no existencia de multicolinealidad entre las variables antecedentes de cada uno de los constructos endógenos, encontrándose que no hay problemas de colinealidad ya que los valores VIF cumplen en criterio de estar cerca de 3 y más bajos según Hair et al., (2019), ver Tabla 3. En cuanto a los valores y los niveles de significación de los coeficientes de trayectoria, junto con los coeficientes de R^2 para cada una de las construcciones endógenas se muestran en la Figura 2, donde se observa que todos los efectos directos son significativos. Así mismo el percentil de Bootstrap en un intervalo de confianza del 95% también se pueden observar en la Tabla 3, la cual muestra que las trayectorias COI → CIT (β = 0,373, valor *t* = 7,703), COI → BT (β = 0,523, valor *t* = 13,535) y BT→ CIT (β = 0,363, valor *t* = 6,497 son significativas y de signo positivo, así como sus respectivos intervalos de confianza no contienen el (0). Estos resultados apoyan las hipótesis H1, H2 y H3.

Respecto a las variables de control: Cargo administrativo y Cargo docente no son significativas en sus relaciones con el Comportamiento Innovador en el Trabajo: Cargo

administrativo → CIT (β = 0,047, valor *t* = 0,792) y Cargo docente → CIT (β = 0,023, valor *t* = 0,795). Sin embargo, en cuanto a la relación entre la variable Sexo y CIT si resultó significativa: Sexo → CIT (β = -0,104, valor *t* = 3,606) lo que puede indicar que esta variable debería considerarse a futuro dentro del modelo como una variable posiblemente moderadora.

Tabla 3.

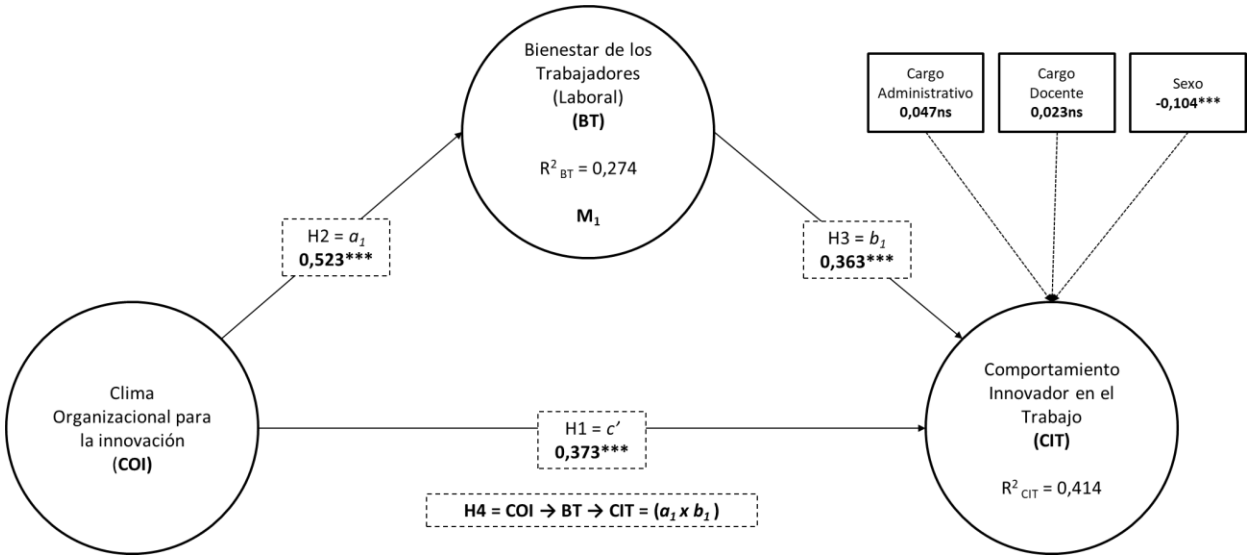
Modelo estructural: resultados.

			R^2_{BT} =	0,274						
			R^2_{CIT} =	0,414						
					Percentil Bootstrap 95%CI*					
Relaciones			**β**	**Valor *t***	**Inferior**	**Superior**	***f*²**	**Varianza explicada**	**VIF**	**Soportada**
Hipótesis		**Efectos directos**								
H1	+	COI → CIT	0,373***	7,703	0,289	0,450	0,168	20,79%	1,413	Si
H2	+	COI → BT	0,523***	13,535	0,461	0,587	0,377	27,36%	1,000	Si
H3	+	BT → CIT	0,363***	6,497	0,274	0,458	0,163	19,90%	1,385	Si
Variable de control										
Cargo Administrativo → CIT			0,047ns	0,792	-0,074	0,104	0,004	0,59%		
Cargo Docente → CIT			0,023ns	0,795	-0,023	0,072	0,001	0,01%		
Sexo → CIT			-0,104***	3,606	-0,150	-0,054	0,018	0,11%		

Notas: COI: Clima Organizacional para la Innovación; **BT:** Bienestar de los Trabajadores; **CIT:** Comportamiento Innovador en el Trabajo. **ns:** no significativo. **β:** Coeficiente; **CI*:** Intervalo de confianza. **f2:** Tamaño de los efectos. Varianza explicada = β * Correlación. Valor *t* para 5000 submuestras bootstrapping: (basado en una distribución *t* (4999) de Student de una cola). *T* (0.05; 4999) = 1,645; *t* (0.01; 4999) = 2,327; *t* (0.001; 4999) = 3,092. * p, < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Figura 2.

Modelo estructural (Modelo de mediación múltiple).



La Tabla 3 también muestra el tamaño de los efectos (f^2) de los constructos predictores, que muestran el grado con el que un constructo exógeno contribuye a explicar un determinado constructo endógeno en términos de R^2, donde los valores de 0,02, 0,15 y 0,35 representan tamaños de efecto pequeño, mediano y grande, respectivamente (Cohen, 1992). En esta investigación se observa un tamaño de efecto grande del Clima Organizacional para la Innovación (COI) sobre el Bienestar de los Trabajadores (BT) ($f^2_{COI \rightarrow BT}$ = 0,377), y medianos tanto para el Clima Organizacional para la Innovación (COI) sobre Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) ($f^2_{COI \rightarrow CIT}$ = 0,168) como para el Bienestar de los Trabajadores (BT) sobre Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) ($f^2_{BT \rightarrow CIT}$ = 0,163). Respecto a las variables de control los efectos del Cargo Administrativo sobre el CIT y el Cargo Docente sobre CIT fueron nulos (los valores de f^2 no alcanzan el criterio mínimo de 0,02), sin embargo, para la relación de la variable sexo sobre el CIT el efecto es mediano.

Por su parte, el R^2 mide la varianza que se explica en cada una de las construcciones endógenas y es una medida del poder explicativo del modelo (Hair et al., 2019; Shmueli y Koppius, 2011). Según Falk y Miller (1992), este índice debe ser superior a 0,1, lo que garantiza que al menos el 10% de la variabilidad del constructo se derive del modelo. En la Tabla 4 el índice R^2_{CIT}=0,414 de la variable Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) indica que el modelo teórico explica el 41,4% de la varianza del constructo, que puede considerarse moderada cercana a sustancial, de acuerdo con los criterios establecido por Chin (1998) para los valores de R^2 (0,19: débil, 0,33: moderado, 0,67: sustancial). Así mismo para el índice R^2 de la variable de Bienestar

de los Trabajadores (BT) (R^2_{BT}=0,274) puede considerarse débil cercana a moderada. Por lo tanto, se concluye que el modelo tiene un poder explicativo adecuado tanto para el Comportamiento Innovador en el Trabajo como para el Bienestar de los Trabajadores.

Por último, se evaluó la capacidad del modelo para predecir a través del estadístico Stone-Geisser Q^2 (Geisser, 1975; Hair et al., 2017; Stone, 1974) mediante el procedimiento de Blindfolding. Según Henseler et al. (2009) si este valor para una determinada variable latente endógena es mayor que cero, sus variables explicativas proporcionan relevancia predictiva, así los valores de Q^2 superiores a 0, 0,25 y 0,5 representan la relevancia predictiva pequeña, mediana y grande del modelo PLS-Path (Hair et al., 2019). Como puede verse en la Tabla 4, los valores para el estadístico Q^2 presentados para las dos construcciones endógenas (BT y CIT) son superiores a cero (0). Así, tanto el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) como Bienestar de los Trabajadores (BT) tienen un nivel de relevancia predictiva cercano a mediano siendo para el primero más alto (Q^2_{CIT}=0,233). En consecuencia, se puede concluir que el modelo tiene relevancia predictiva satisfactoria para las dos variables endógenas.

Tabla 4.

Modelo estructural: indicadores de evaluación (Poder de predicción).

Factor	R^2	R^2 Ajustada	Q^2
Bienestar de los Trabajadores (BT)	0,274	0,273	0,177
Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT)	0,414	0,411	0,233

4.4 Análisis de los efectos mediadores

En el estudio se adoptó el procedimiento desarrollado por (Nitzl et al., 2016) para probar el efecto de la mediación en PLS-SEM y definir a su vez, el tipo de mediación encontrada. Este procedimiento considera dos pasos para probar los efectos de mediación en PLS: 1) Determinar la importancia de los efectos indirectos y 2) Determinar el tipo de efecto y/o de mediación.

Paso 1: importancia de los efectos indirectos. La Tabla 5 expresa el efecto total (*c*) del Clima Organizacional para la Innovación (COI) sobre el Comportamiento Innovador en el Trabajo (CIT) como la suma de los efectos directo (*c'*) e indirecto ($a_1 \times b_1$). La estimación de este último utiliza el producto de los coeficientes de trayectoria para la trayectoria en la cadena de mediación. La aplicación de bootstrapping permite probar las hipótesis de mediación (Nitzl et al., 2016). Las

5000 muestras de este estudio generan intervalos de confianza del 95% (percentil) para los mediadores. Según Nitzl et al. (2016), el efecto indirecto (*a x b*) debe ser significativo para establecer un efecto de mediación. En nuestro caso, el efecto indirecto (a_1 x b_1) es significativo. La ruta de la variable mediadora M $_{\text{COI} \rightarrow \text{BT} \rightarrow \text{CIT}}$ (a_1 x b_1=0,190, valor *t*=5,388) no incluye el cero (0) en su respectivo intervalo de confianza del 95%, lo que indica que existe un efecto indirecto significativo. Por lo tanto, H4 es soportada. Se confirma así, la existencia de mediación a través de la variable mediadora Bienestar de los Trabajadores (BT).

Tabla 1

Resumen del test de efecto mediador.

Efecto total				**Efecto directo**			**Efecto indirecto**			**PCI**		
	Ruta	*Efecto total (c)*	*Valor t*	Ruta	*Efecto directo (c')*	*Valor t*	Ruta	*Efecto indirecto*	*Valor t*	**5%**	**95%**	**VAF**
c	COI → CIT	0,563***	16,723	H1: c_1'	0,373***	7,703	H4: $a_1 x b_1$ M_1	0,190***	5,388	0,137	0,252	33,7%

Notas: PCI: Intervalo de confianza percentil. Rutas de efectos hipotéticos evaluados mediante la aplicación de una prueba de una cola al 5% del nivel de significancia [5%, 95%]. **VAF:** Test de varianza explicada (Efecto indirecto/Efecto total). **ns:** No significativo. **Valor *t*:** para 5000 submuestras bootstrapping: (basado en una distribución *t* (4999) de Student de una cola). *t* (0.05; 4999) = 1,645; *t* (0.01; 4999) = 2,327; *t* (0.001; 4999) = 3,092. * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

Paso 2: tipo de efecto y/o mediación. En este paso se debe verificar la significatividad del efecto directo (*c'*). En caso de que no sea significativo se está en presencia de una mediación total, lo contrario indicaría una mediación parcial (Nitzl et al., 2016). Así, bajo la condición de que tanto el efecto directo (*c'*) como el efecto indirecto (*a x b*) sean significativos, representan mediación parcial. La Tabla 5 muestra la estimación puntual del efecto directo (*c'*). Dado que el efecto directo es significativo (H1: *c'*=0,373; *t*=7,703) y el efecto indirecto (a_1 x b_1) es significativo, se puede defender una mediación parcial. Sumado a lo anterior, se realizó el test de varianza explicada (VAF, por sus siglas en inglés) que permite evaluar la magnitud de la mediación, que para el caso es de 33,7%. Debido a que el VAF está por debajo del 80%, esto implica un argumento adicional para una mediación parcial (Hair et al., 2017; Nitzl et al., 2016). De otra parte, se puede observar que estamos ante una mediación parcial complementaria puesto que tanto el efecto directo (*c'*) como el efecto indirecto (a_1 x b_1) apuntan en la misma dirección (Baron y Kenny, 1986; Nitzl et al., 2016), en este caso positiva.

5 Discusión y conclusiones

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre el bienestar de los trabajadores, el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo, de tal manera que se pudiera explicar y establecer las relaciones existentes e identificar la función mediadora del bienestar de los trabajadores en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo.

Los resultados obtenidos evidencian que el clima organizacional para la innovación se relaciona significativamente con el comportamiento innovador en el trabajo y con el bienestar de los trabajadores, esta última variable es mediadora en la relación entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo y dicha mediación es parcial complementaria. Es así como el comportamiento innovador en el trabajo dependerá de la percepción que los trabajadores tengan de si el clima organizacional es apto para la producción, desarrollo y potencialización de sus ideas innovadoras, y si evidencian que la organización proporciona acciones que promuevan su bienestar.

Se comprobó que el clima organizacional para la innovación tiene una relación directa con el comportamiento innovador en el trabajo, como lo exponen estudios previos (Shanker et al. 2017; Imran et al., (2010) y se relaciona positivamente con el bienestar de los trabajadores como en los estudios de Rasulzada y Dackert (2009) y Dackert (2010). El bienestar de los trabajadores a su vez, se relaciona positivamente con el comportamiento innovador en el trabajo tal como lo demostraron Wang et al. (2017). Se pudo comprobar también que el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador en el trabajo es mediado por el bienestar de los trabajadores. De esta forma, se cumplieron todas las predicciones del modelo conceptual.

En relación a lo anterior y teniendo en cuenta la teoría de intercambio social de Thibaut y Kelley (1959) y la teoría del aprendizaje social de Bandura (1978), se puede afirmar que el comportamiento de los trabajadores depende en gran medida de las condiciones laborales que se generan en las organizaciones, lo que se puede traducir al clima organizacional; y las condiciones intrínsecas de las personas, lo que se representa en el bienestar. Bajo estas teorías se puede afirmar que el clima organizacional influye en el bienestar de los trabajadores y condiciona el comportamiento de estos. Es por esto que, si se desea que las organizaciones logren adaptarse a

las demandas actuales, que implican cambios acelerados, mayores ventajas en relación con la competencia y ser organizaciones sostenibles, deben saber orientar a los trabajadores, de tal manera que ellos se sientan seguros de explorar, generar, defender e implementar ideas nuevas. Una respuesta ante esta necesidad es lo demostrado en esta investigación, aportando a la falta de información que existe en el tema (Stankevičiūtė, Staniškienė y Ciganė, 2020). Por lo anterior, se puede decir que es importante que las organizaciones se preocupen por diseñar acciones que apunten a impactar de manera positiva el bienestar de los trabajadores y a generar un clima organizacional adecuado para la innovación, para que las personas desarrollen ideas innovadoras, lo que fortalece el comportamiento innovador en el trabajo.

El aporte de este estudio a la literatura se basa en el desarrollo empírico del tema, dado que, en los antecedentes consultados, se evidenció que, hasta el momento, no se ha desarrollado un estudio que presente una correlación de las tres variables tomadas en este estudio y los autores que estudiaron la relación entre algunas de las variables propuestas mencionaron que era necesario profundizar (Soni y Bakhru, 2019; Dolan y Metcalfe, 2012; Dackert, 2010; Huhtala y Parzefall, 2007). Además, contribuye a la comprensión de la relación directa entre las variables de esta investigación, y resalta la importancia que tiene el bienestar de los trabajadores como variable mediadora entre el clima organizacional para la innovación y el comportamiento innovador de los trabajadores. En cuanto a la contribución práctica, especialmente para las áreas de Gestión Humana, la información proporcionada en esta investigación es relevante para tomar el bienestar de los trabajadores como un factor mediador que se podrá tener en cuenta al momento de establecer prácticas y políticas que apunten a la innovación, en este sentido también se puede tener en cuenta para generar condiciones laborales que se establezcan como una ventaja competitiva en términos de calidad de vida laboral, respecto a las otras organizaciones del entorno.

En cuanto a las limitaciones del estudio, en primer lugar, se encuentra que la muestra seleccionada fue diversa. Se contó con personas de organizaciones de diferentes sectores económicos, regiones del país, cantidad de rabajadores y distintos niveles jerárquicos (cargo administrativo y docente), lo que pudo generar sesgos en los resultados. En segundo lugar, la encuesta se diseñó con una única encuesta y no hubo un tiempo entre la recogida de datos de las variables dependientes e independientes. El problema de la CMV se ha evaluado adecuadamente

y se ha comprobado que no tiene implicaciones relevantes. En cuanto al periodo, se supone que las variables dependientes se comportan de forma consistente a lo largo de tiempo.

Se sugiere que para próximas investigaciones se siga tomando el bienestar de los trabajadores como variable, teniendo en cuenta que es un tema para explorar, profundizar y abordar de manera correlacional con otras variables como el liderazgo, el intercambio de conocimiento, la comunicación organizacional, entre otras. Además, en esta investigación la variable de control *sexo* fue una variable dicotómica y significativa en el comportamiento innovador, por lo cual en otras investigaciones podrá ser considerada como una variable moderadora en las relaciones establecidas entre cada una de las variables.

Esta investigación puede ayudar a las organizaciones a mejorar en el bienestar de los trabajadores, debido a que sirve como medio de prevención al aumento de diferentes patologías provocadas por el mundo del trabajo y la promoción de factores protectores como la seguridad en la producción de ideas y la cohesión grupal entre los trabajadores para aumentar la participación en la implementación de ideas innovadoras, todo esto se traduce en mejores oportunidades y el reconocimiento como organizaciones saludables.

6 Referencias bibliográficas

Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A. and Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *27*(5), 2225–2239. https://doi.org/10.1002/csr.1960

Ahmed, P. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, *1*, 30–43. https://doi.org/https://doi.org/10.1108/14601069810199131

Araya-Castillo, L. and Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, *4*, 45–61. https://doi.org/10.15517/rcs.v0i142.14301

Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, *1*, 139–161. https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4

Baron, R. and Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social

psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Barroso, C., Cepeda, G. and Roldán, J. L. (2010). Applying Maximum Likelihood and PLS on Different Sample Sizes: Studies on SERVQUAL Model and Employee Behavior Model. In *Handbook of Partial Least Squares* (Springer, pp. 427–477).

Bos-Nehles, A. C. and Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate. *International Journal of Human Resource Management*, *30*(18), 2661–2683. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680

Brislin, R. (1980). Translation and content analysis of oral and written material. *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, *2*, 349-444. https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=30333

Builes, I., Manrique, H. and Henao, C. (2017). Individuación y adaptación: entre determinaciones y contingencias Nómadas. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, *51*.

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. In G. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (Vol. 29, Issue 2, pp. 295–336). https://doi.org/10.1063/1.4860849

Chumg, H. F., Cooke, L., Fry, J. and Hung, I. H. (2014). Factors affecting knowledge sharing in the virtual organisation: Employees' sense of well-being as a mediating effect. *Computers in Human Behavior*, *44*, 70–80. https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.11.040

Cohen, J. (1992). Quantitative Methods in Psychology. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155–159. https://doi.org/10.1016/j.jorganchem.2011.01.025

Cohen, Jacob. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, *112*(1), 155–159. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155

Dackert, I. (2010). The impact of team climate for innovation on well-being and stress in elderly care. *Journal of Nursing Management*, *18*(3), 302–310. https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01079.x

De Jong, J. and Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(12010), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

De Spiegelaere, S., Gyes, G. Van and Hootegem, G. Van. (2016). Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, *16*(1), 1–13. https://doi.org/10.1002/hfm

DeLamater, J. (2006). *Handbook of Social Psychology* (J. Delamater (ed.); Springer). Springer US. https://doi.org/10.1007/0-387-36921-X

Dijkstra, T. K. and Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling. *MIS Quarterly*, *39*(2), 297–316. https://doi.org/10.25300/misq/2015/39.2.02

Ding, H. and Yu, E. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *36*(2), 103–110. https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2020a8

Dolan, P. and Metcalfe, R. (2012). The relationship between innovation and subjective wellbeing. *Research Policy*, *41*(8), 1489–1498. https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.04.001

Falk, R. F. and Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.

Fornell, C. and Larcker, D. . (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382–388. https://doi.org/10.2307/3150980

García-Viniegras, C. (2005). El bienestar psicológico: Dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, *8*(2), 1–20. http://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/19260/0

Geisser, S. (1975). A predictive approach to the random effect model. *Biometrika*, *6*(1), 101–107.

Gómez, V., Villegas de Posada, C., Barrera, F. and Cruz, J. E. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *39*(2), 311–325. https://www.redalyc.org/pdf/805/80539208.pdf

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (1999). *Análisis Multivariante* (5a ed.). Pretince Hall.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd Ed.). SAGE.

Hair, J. F., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139–152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-

6679190202

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. and Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/ebr-11-2018-0203

Hair, J., Ringle, C., Sarstedt, M., Henseler, J., Dijkstra, T., Diamantopoulos, A., Straub, D., Ketchen, D., Hult, G. T. and Calantone, R. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, *17*(2), 182–209. https://doi.org/10.1177/1094428114526928

Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M. and Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, *31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Henseler, J., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2015a). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Henseler, J., Ringle, C. M. and Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, *20*, 277–319. https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014

Henseler, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2015b). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.*, *43*, 115–135. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Huhtala, H. and Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: An opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, *16*(3), 299–306. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00442.x

Hunsaker, W. D. (2021). Spiritual leadership and work–family conflict: mediating effects of employee well-being. *Personnel Review*, *50*(1), 143–158. https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0143

Imran, R., Saeed, T., Anis-Ul-Haq, M. and Fatima, A. (2010). Organizational Climate as a Predictor of Organizational Practices. *African Journal of Business Management*, *4*(15), 3337–3343. https://doi.org/10.2466/pr0.1977.40.3c.1191

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. and Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*(6), 1007–1022.

https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007

Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, *54*(9), 2277–2293. https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196

Khoreva, V. and Wechtler, H. (2018). HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *Employee Relations*, *40*(2), 227–243. https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191

Laca, F. and Mejía, J. . C. (2005). Burnout, bienestar subjetivo y patrones de decisión en maestros mexicanos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, *21*(2), 117–132. https://www.academia.edu/9160998/Burnout_bienestar_subjetivo_y_patrones_de_decisión_en_maestros_mexicanos

Marsollier, R. and Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, *10*(1), 209–220. https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL10-ISSUE1-FULLTEXT-125

Nitzl, C., Roldan, J. L. and Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial Management & Data Systems*, *116*(9), 1849–1864. https://doi.org/10.1108/imds-07-2015-0302

Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). The assessment of reliability. In *Psychometric Theory* (3nd ed, pp. 248–292). McGraw-Hill. https://doi.org/10.1037/018882

Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L. and Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 379–408. https://doi.org/10.1002/job.312

Pedraza Melo, N. A. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, *15*(1), 90–101. https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Jeong-Yeon, L. and Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*, 879–908. https://psycnet.apa.org/journals/apl/88/5/879.html?uid=2003-08045-010

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. and Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social

Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annual Review of Psychology*, *63*(1), 539–569. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452

Podsakoff, P. M. and Organ, D. W. (1986). Self-Reports in Organizational Research: Problems and Prospects. *Journal of Management*, *12*(4), 531–544. https://doi.org/10.1177/014920638601200408

Pons, F. and Ramos, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación Influence of Leadership Styles and Human Resources Management Practices on Innovation Climate in Organizations. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *28*(2), 81–98. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200002&lang=es

Ramírez Díaz, L. and Parra Penagos, C. (2015). Innovación: adopción de un concepto. *Sinapsis*, *7*(7), 115–131. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5279081

Rasulzada, F. and Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, *21*(2–3), 191–198. https://doi.org/10.1080/10400410902855283

Ren, F. and Zhang, J. (2015). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, *27*(1), 16–23. https://doi.org/10.1080/10400419.2015.992659

Roldán, J. L. and Sánchez-Franco, M. J. (2012). Variance-based structural equation modeling: Guidelines for using partial least squares in information systems research. *Research Methodologies, Innovations and Philosophies in Software Systems Engineering and Information Systems*, 193–221. https://doi.org/10.4018/978-1-4666-0179-6.ch010

Romero Carrasco, A. E., Garcia-Mas, A. and Brustad, R. J. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *41*(2), 335–347. https://www.redalyc.org/pdf/805/80511496011.pdf

Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*(February), 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Sagnak Mesut. (2012). The empowering leadership and teachers' innovative behavior: The

mediating role of innovation climate. *African Journal of Business Management*, *6*(4), 1635–1641. https://doi.org/10.5897/ajbm11.2162

Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M. and Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, *27*(3), 197–211. https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M. and Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 67–77. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004

Shmueli, G. and Koppius, O. (2011). Predictive Analytics in Information Systems Research. *MIS Quarterly*, *35*(3), 553–572. https://doi.org/10.2139/ssrn.1606674

Soni, P. and Bakhru, K. M. (2019). A review on teachers eudaemonic well-being and innovative behaviour: Exploring the importance of personality, work-life balance, self-efficacy and demographic variables. *International Journal of Learning and Change*, *11*(2), 169–189. https://doi.org/10.1504/IJLC.2019.101661

Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E. and Ciganė, U. (2020). Sustainable HRM as a Driver for Innovative Work Behaviour: Do Respect, Openness, and Continuity Matter? The Case of Lithuania. *Sustainability*, *12*(12), 5511. https://doi.org/10.3390/su12145511

Stone, M. (1974). Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, *36*(2), 111–133. https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1974.tb00994.x

Thibaut, J. and Kelley, H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. Routledge.

Wang, J., Yang, J. and Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership and Organization Development Journal*, *38*(8), 1110–1127. https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235

Yu, C., Yu, T. F. and Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality*, *41*(1), 143–156. https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.143

Yuan, F. and Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, *53*(2), 323–

342. https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995

Zeng, X., Weichun, Z., Zhao, H. and Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), 621–644. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1990

7 Figuras y tablas

Anexo 1.

Caracterización de la muestra.

Ítem		Categoría	*f*	*%*
CARACTERISTICAS DEL EMPLEADO				
CARACTERISTICAS PESONALES				
Sexo	1	Masculino	138	15,4%
	2	Femenino	759	84,6%
Edad	1	Entre 26 y 35 años	420	46,8%
	2	Entre 36 y 50 años	298	33,2%
	3	Entre 51 y 60 años	46	5,1%
	4	Más de 60 años	2	0,2%
	5	Menos de 25 años	131	14,6%
CARACTERISTICAS FAMILIARES				
Estado civil	1	Casado(a) / Unión libre	414	46,2%
	2	Separado(a) / Divorciado(a)	52	5,8%
	3	Soltero(a)	427	47,6%
	4	Viudo(a)	4	0,4%
Estudios	1	Doctorado	1	0,1%
	2	Educación Básica Primaria y Secundaria	96	10,7%
	3	Educación Media o Bachillerato	223	24,9%
	4	Especialización	47	5,2%
	5	Maestría	32	3,6%
	6	Pregrado (Técnica profesional/Tecnológica/Universitaria/Diplomado/Licenciado)	498	55,5%
CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA				
Número de empleados	1	Hasta 10 trabajadores	75	8,4%
	2	Entre 11 y 50 trabajadores	76	8,5%
	3	Entre 51 y 200 trabajadores	92	10,3%
	4	Más de 200 trabajadores	654	72,9%
Sector económico	1	Sector agropecuario	5	0,6%
	2	Sector industrial	126	14,0%
	3	Sector de la construcción	7	0,8%
	4	Sector minero y energético	3	0,3%
	5	Sector solidario	3	0,3%
	6	Sector de transporte	6	0,7%
	7	Sector de comercio	584	65,1%
	8	Sector financiero	11	1,2%
	9	Sector de comunicaciones	9	1,0%
	10	Sector sanitario o de salud	44	4,9%
	11	Sector educativo	35	3,9%
	12	Sector de la administración pública o gobierno	14	1,6%

	13	Otros del Sector servicios	50	5,6%
Origen del capital	1	Privada	737	82,2%
	2	Pública	131	14,6%
	3	De economía social o cooperativista	7	0,8%
	4	Mixta (capital público y privado)	22	2,5%
CARACTERISTICAS DEL TRABAJO				
Cargo	1	Línea de base (Nivel operativo)	495	55,2%
	2	Mando intermedio	189	21,1%
	3	Directivo	34	3,8%
	4	Profesional o analista	150	16,7%
	5	Personal docente (profesor)	29	3,2%
Contrato	1	Contrato a término fijo	518	57,7%
	2	Contrato a término indefinido	332	37,0%
	3	Contrato de obra o labor	9	1,0%
	4	Contrato civil o por prestación de servicios	21	2,3%
	5	Contrato de aprendizaje	13	1,4%
	6	Contrato para sector público de libre nombramiento y remoción	4	0,4%
Dedicación	1	Medio tiempo	16	1,8%
	2	Tiempo completo	858	95,7%
	3	Por horas	23	2,6%
Antigüedad	1	Menos de 1 año	217	24,2%
	2	Entre 1 y 5 años	418	46,6%
	3	Entre 6 y 10 años	134	14,9%
	4	Entre 11 y 15 años	60	6,7%
	5	Entre 16 y 20 años	31	3,5%
	6	Mas de 20 años	37	4,1%
Promoción	1	Ninguno	507	56,5%
	2	De 1 a 3 ascensos	370	41,2%
	3	Más de 3 ascensos	20	2,2%
UBICACIÓN (Departamento)				
Ubicación	**1**	Amazonas	1	0,1%
	2	Antioquia	477	53,2%
	3	Caldas	51	5,7%
	4	Bolívar	19	2,1%
	5	Cesar	2	0,2%
	6	Atlántico	20	2,2%
	7	Valle del Cauca	67	7,5%
	8	Risaralda	45	5,0%
	9	Córdoba	14	1,6%
	10	Santander	17	1,9%
	11	Cundinamarca	65	7,2%
	12	Huila	17	1,9%
	13	Norte de Santander	22	2,5%
	14	Quindío	23	2,6%
	15	Magdalena	8	0,9%
	16	Nariño	4	0,4%
	17	Tolima	35	3,9%
	18	Caquetá	4	0,4%
	19	Guajira	1	0,1%
	20	Sucre	5	0,6%

Anexo 2.

Medida de Clima para la Innovación y la Flexibilidad.

COI	CLIMA PARA LA INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	
IF1	En mi organización se aceptan fácilmente nuevas ideas.	New ideas are readily accepted here.
IF2	Mi organización responde rápidamente cuando es necesario realizar cambios.	This company is quick to respond when changes need to be made.
IF3	La gerencia (la dirección) en mi organización es rápida en detectar la necesidad de hacer las cosas de manera diferente.	Management here are quick to spot the need to do things differently.
IF4	Mi organización es muy flexible; puede cambiar rápidamente los procedimientos para cumplir con las nuevas condiciones y resolver los problemas a medida que surgen.	This organization is very flexible; it can quickly change procedures to meet new conditions and solve problems as they arise.
IF5	La ayuda para desarrollar nuevas ideas está disponible.	Assistance in developing new ideas is readily available.
IF6	La gente de mi organización siempre está buscando nuevas formas de abordar los problemas.	People in this organization are always searching for new ways of looking at problems.

NOTA: Se tomaron los 6 ítems de la categoría de clima para la innovación y la flexibilidad de la escala de medida del clima organizacional diseñada por Patterson et al. (2005). Se utilizó la escala tipo Likert de 7 puntos, siendo 1: Definitivamente falso y 7: Definitivamente cierto.

Anexo 3.

Medida de Bienestar de los Trabajadores.

BT	BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES	
LWB	**Bienestar en la vida**	**LWB (LIFE WELL-BEING)**
LWB1	Me siento satisfecho con mi vida.	I feel satisfied with my life.
LWB2	Estoy cerca de mi sueño en la mayoría de los aspectos de mi vida.	I am close to my dream in most aspects of my life.
LWB3	La mayor parte del tiempo, siento verdadera felicidad.	Most of the time, I do feel real happiness.
LWB4	Estoy en una buena situación de vida.	I am in a good life situation.
LWB5	Mi vida es muy divertida.	My life is very fun.
LWB6	Difícilmente cambiaría mi forma de vida actual en el futuro.	I would hardly change my current way of life in the afterlife.
WWB	**Bienestar en el trabajo**	**WWB (WORKPLACE WELL-BEING)**
WWB1	Estoy satisfecho con mis responsabilidades laborales.	I am satisfied with my work responsibilities.
WWB2	En general, me siento bastante satisfecho con mi trabajo actual.	In general, I feel fairly satisfied with my present job.
WWB3	Encuentro un verdadero placer en mi trabajo.	I find real enjoyment in my work.
WWB4	Siempre puedo encontrar formas de enriquecer mi trabajo.	I can always find ways to enrich my work.
WWB5	El trabajo es una experiencia significativa para mí.	Work is a meaningful experience for me.
WWB6	Me siento básicamente satisfecho con mis logros laborales en mi trabajo actual.	I feel basically satisfied with my work achievements in my current job.
PWB	**Bienestar psicológico**	**PWB (PSYCHOLOGICAL WELL-BEING)**

PWB1	Siento que he crecido como persona.	I feel I have grown as a person.
PWB2	Manejo bien los asuntos diarios.	I handle daily affairs well.
PWB3	En general, me siento bien conmigo mismo y tengo confianza.	I generally feel good about myself, and I'm confident.
PWB4	La gente piensa que estoy dispuesto a dar y compartir mi tiempo con los demás.	People think I am willing to give and to share my time with others.
PWB5	Soy bueno para hacer horarios flexibles para mi trabajo.	I am good at making flexible timetables for my work.
PWB6	Me encanta tener conversaciones profundas con familiares y amigos para que podamos entendernos mejor.	I love having deep conversations with family and friends so that we can better understand each other.

NOTA: Se tomaron los 18 ítems de la escala de bienestar de los empleados, desarrollada por Zeng et al. (2015). Se utilizó la escala tipo Likert de 7 puntos, siendo 1: Totalmente en desacuerdo y 7: Totalmente de acuerdo. Se analizó como constructo de segundo aplicando el enfoque disociado de dos pasos propuesto por Sarstedt et al. (2019).

Anexo 4.

Medida de Comportamiento Innovador en el Trabajo.

CIT	**COMPORTAMIENTO INNOVADOR EN EL TRABAJO**	
CITEI	**Exploración de ideas**	**Idea exploration. How frequently do you…**
CITEI1	… presta atención a los asuntos que no sean parte de su trabajo diario?	...pay attention to issues that are no part of his daily work?
CITEI2	… se pregunta por la forma en que pueden mejorarse las cosas?	… wonder how things can be improved?
CITGI	**Generación de ideas**	**Idea generatión**
CITGI1	... busca nuevos métodos, técnicas o instrumentos de trabajo?	… you search out new working methods, techniques or instruments?
CITGI2	… genera soluciones originales para los problemas?	… generate original solutions for problems?
CITGI3	… busca nuevos enfoques para ejecutar tareas?	… find new approaches to execute tasks?
CITCI	**Competencia de ideas**	**Idea championing**
CITCI1	… logra que miembros importantes de la organización se sientan entusiasmados por ideas innovadoras?	… make important organizational members enthusiastic for innovative ideas?
CITCI2	... intenta convencer a las personas para que apoyen una idea innovadora?	… attempt to convince people to support an innovative idea?
CITII	**Implementación de ideas**	**Idea implementation**
CITII1	... introduce sistemáticamente ideas innovadoras a las prácticas laborales?	… systematically introduce innovative ideas into work practices?
CITII2	... contribuye a la implementación de nuevas ideas?	… contribute to the implementation of new ideas?
CITII3	… hace un esfuerzo para desarrollar nuevas cosas?	… put effort in the development of new things?

NOTA: Se utilizaron los 10 ítems de la adaptación que se hizo para empleados por parte de De Spiegelaere, Van Gyes y Van Hootegem (2016) de la escala desarrollada por De Jong y Den Hartog (2010). Se utilizó la escala tipo Liker propuesto en la escala de 5 puntos, siendo 1: nunca y 5: Siempre. Se analizó como constructo de segundo aplicando el enfoque disociado de dos pasos propuesto por Sarstedt et al. (2019).