



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 29 – Diciembre 2018
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 04 de junio de 2018
Fecha de aceptación: 05 de octubre de 2018

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE UN INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD COMUNITARIA

AUTORES:

ERÉNDIRA FIERRO-MORENO*
efierroe@uaemex.mx

SOFÍA LÓPEZ DE NAVA-TAPIA**
bundesnanza@icloud.com

CRUZ GARCÍA LIRIOS*
garcialirios@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México*
Universidad Nacional Autónoma de México**

RESUMEN

En el marco del balance entre demandas y recursos inherentes a las organizaciones, el compromiso laboral es un factor de segundo orden que establece a partir de la convergencia de ocho factores primarios tales como los relativos a la socialización y el institucionalismo, aunque el auto concepto es otro elemento importante. En este sentido, el objetivo del estudio fue establecer la confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso laboral como un

TLATEMOANI, No. 29, diciembre 2018
<http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.html>



factor de segundo orden compuesto por ocho de primer orden. Se llevó cabo un estudio transversal con una selección no probabilística de 125 profesionales del trabajo social seleccionados a partir de su formación profesional, práctica laboral y experiencia interventora. Se estableció la confiabilidad y validez de la escala que midió el compromiso laboral. A partir de un modelo estructural reflejante el compromiso hacia la institución se relacionó positivamente con el compromiso laboral, sin embargo, es menester profundizar en el estudio de los factores que configuran el factor de segundo orden.

PALABRAS CLAVES: Socialización, institucionalismo, formación, compromiso, trabajo social.

ABSTRACT

RELIABILITY AND VALIDITY OF AN INSTRUMENT THAT MEASURES THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN A COMMUNITY HEALTH CENTER

Under the balance between demands and resources inherent in organizations, employment commitment is a second-order factor established from the convergence of eight primary factors such as those relating to socialization and institutionalism, although the self-concept is another important element. In this sense, the objective of the study was to establish the reliability and validity of an instrument that measures employee engagement as a second-order factor of eight first order. A cross sectional study was carried out with a non-probabilistic selection of 125 social work professionals selected from professional training, vocational training and intervening experience. The reliability and validity of the scale that measured employee engagement was established. From a reflecting structural model ($\chi^2 = 17,000$; 13gl; $p = .000$; GFI = .975, NFI = .975, CFI = .985, RMSEA =, 009) a commitment to the institution was positively related to commitment labor ($\beta = .91$), however, it is necessary to deepen the study of the factors that make up the second-order factor.

KEYWORDS –Socialization, institutionalism, training, commitment, social work.

INTRODUCCIÓN

En el marco de las instituciones y centros de salud, los procesos organizacionales se ajustan a las políticas sociales, programas de desarrollo y estrategias de prevención, empero al interior de los grupos se generan procesos psicológicos en los que las demandas civiles y los recursos institucionales regulan las oportunidades y capacidades de los profesionistas de la salud (Nazar, 2012).

De este modo, predominan cuatro factores que explican la dinámica organizacional interna, pero con respecto a las demandas del exterior (Long, 2013). Se trata de recursos psicológicos que se establecen a partir de relaciones de equidad, aunque el sentido de pertenencia hacia un grupo definirá su identidad, el sentido de concertación regulará los procesos emocionales que suponen la comprensión del otro (Adenike, 2011).

De este modo, el compromiso es un regulador de la afectividad que se gesta en un grupo organizado para fines productivos e influidos por la relación entre demandas del mercado y recursos institucionales (Berdecia, González y Carrasquillo, 2012).

En el ámbito de la salud pública, el compromiso laboral permite explicar las diferencias entre la formación profesional y los valores institucionales (López, Vázquez y Montes, 2010). En este sentido, el compromiso laboral es resultado del consenso grupal en torno a los criterios y los procedimientos establecidos en una institución (Partida, Carrera, y Villareal, 2012).

Es decir, existen procesos organizacionales tales como la empatía, la cooperación, el compromiso y la innovación que interactúan con las capacidades, el desempeño y la satisfacción para establecer un clima de relaciones y de tareas que permita evaluar a una organización en general y a un centro de salud pública en particular (Borjas, 2010).

El compromiso laboral en relación con otras variables psicológicas organizacionales al intermediar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción personal está configurado por indicadores que se encargan de enaltecer las estructuras y políticas organizacionales para predecir acciones personales (Maruco, 2012). En este sentido, el compromiso laboral ha sido un transmisor de las relaciones y conflictos al interior de una organización que inhiben o potencializan la satisfacción laboral (Botero, Álvarez y González, 2012).

A medida que el compromiso organizacional transfiere valores organizacionales de interrelación colaborativa, incide en las expectativas de los miembros de una organización (Medina, Munduate, Martínez, Dorado y Mañas, 2004). Tal proceso supone la coexistencia entre indicadores del compromiso laboral que por su naturaleza son complementarios y opuestos (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

El compromiso organizacional contiene dos procesos de socialización, primaria alusiva a principios que ubican al individuo en un contexto y secundaria relativa a principios que lo identifican en una estructura de relaciones de poder, ambas pueden ser complementarias u opuestas (Cardon, Gregoire, Stevens y Patel, 2013).

En el ámbito del Trabajo Social, las instituciones fungen como estructuras de socialización secundaria para incidir en las percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones de sus empleados (Castel y Freundlich, 2010).

En principio, las instituciones son un escenario de racionalidad política en la que el Estado esgrime programas de asistencia social que los profesionales del Trabajo Social deben seguir y en todo caso perfeccionar dicho sistema para lograr la evaluación favorable de las políticas públicas y los programas sociales (Castro y Martins, 2010).

Tal proceso de racionalidad política puede ser complementario o antagónico a los principios que guían el compromiso personal, interpersonal, familiar o

colaborativo en los empleados de una institución pública (Medina, 2010). En tal sentido, el compromiso derivado de la socialización primaria puede llegar a contraponerse al compromiso organizacional derivado de una socialización de segundo orden (Celik, Turunc y Begenirbas, 2011).

Por ello, es preciso esclarecer las dimensiones del compromiso organizacional a partir de la complejidad que implica el ejercicio del Trabajo Social (Moreno, Ríos, Canto, San Martín y Perles, 2010). El presente estudio busca establecer las dimensiones del compromiso laboral considerando niveles de complejidad institucional que enmarcarían el desencuentro con indicadores de un compromiso derivado de la socialización primaria (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010).

La psicología de las organizaciones ha planteado que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos de quienes laboran en una organización (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010).

En referencia al desarrollo organizacional, los estudios psicológicos organizacionales han demostrado que el compromiso es un factor de sistematización de la producción (Omar, 2010). En tal sentido, el compromiso es asumido como un *conjunto acciones, roles, motivos y expectativas que generan una dinámica colaborativa entre los integrantes de un grupo de trabajo u organización productiva* (Chattopahyay, 2001).

En el marco de las Instituciones de Educación Superior (IES), el compromiso es considerado como un valor intrínseco al individuo (Prada, 2013). En contraste, las teorías de la organización plantean que el compromiso es un proceso complejo de interrelaciones entre factores psicológicos y organizacionales orientados a la sistematización de estrategias para el logro de objetivos (Chinchilla y Cruz, 2010).

El estado del arte considera al compromiso como un factor intermedio entre el clima y la satisfacción laboral (Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo, 2011). A

medida que las organizaciones sistematizan la producción, incrementan sustancialmente el bienestar subjetivo (Chitarroni, 2013).

A partir de tales presupuestos, los psicólogos organizacionales han asumido que el compromiso es un producto más que un proceso permanente de identidad (Rojas, García y García, 2011). Quienes asumen un compromiso con sus empresas son considerados como un producto de la dinámica organizacional más que como individuos con personalidades y valores colaborativos (Rante y Warokka, 2013).

El reclutamiento y la selección de prospectos no se realiza con base en sus características individuales, sino es sus capacidades y estrategias de afrontamiento ante la emergencia de los conflictos, el riesgo y la incertidumbre (Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata y Rich, 2012).

El compromiso organizacional abre la discusión en torno a la relación entre organización e individuo (Vargas, 2011). La influencia de la primera en el segundo parece ser corroborada con los estudios psicológicos organizacionales, pero el compromiso, en tanto sistematización de funciones y resultados, va más allá del individuo y la organización (Coronel, 2010).

El compromiso laboral alude a un conjunto de principio morales y valorativos característicos de los líderes que, en su afán de conseguir objetivo, creen firmemente en los ideales de productividad, orden y sistematización de las funciones organizacionales (Díaz, Hernández y Roldán, 2012).

El compromiso es un conjunto de creencias, actitudes y acciones que reducen la incertidumbre e incrementan la propensión al futuro (Sobrados y Fernández, 2010). El aumento de expectativas de riesgo disminuiría la motivación para el trabajo y desordenaría al sistema de relaciones humanas afectando al desempeño de cada miembro (Díaz, 2013).

Estudios del compromiso laboral

Los estudios del compromiso laboral versan sobre las disposiciones en contra o a favor del clima laboral y su relación con el desempeño, la innovación, la productividad y la competitividad (véase Tabla 1).

Tabla 1. Estudios del compromiso laboral

Año	Autor	Especificación
2003	Aragón, Barba y Sanz	Calidad ← Clima organizacional → talento humano
2004	Prihating	Clima laboral → rasgos de personalidad → profesionalismo → innovación
2008	Barbosa et al.,	Clima laboral → espíritu empresarial → actitud hacia el emprendimiento
2008	Delgado et al.,	Clima de apoyo → autoeficacia
2008	Gonzalez, Hult y Calantone	Formación profesional ← Clima de aprendizaje → espíritu empresarial
2008	Müller, Rebmann y Liebsch	Clima laboral → adquisición del conocimiento ↔ control ↔ solidez
2008	Münchhausen	Capacitación → Clima organizacional → capacidad de integración
2008	Quintero, Africano y Faría	Clima motivacional → competencias ↔ competitividad ↔ colaboración
2008	Stamm y Niederhauser	Sexo ← Clima laboral → estrés ↔ formación laboral
2008	Wu y Wu	Intención de emprendimiento ← actitudes ↔ normas ↔ percepciones ← clima
2009	Arias, Mantilla y Padilla	Clima laboral → capacitación ↔ adiestramiento
2009	Handfield et. al.,	Espíritu empresarial ↔ integración ← gestión
2009	Mavila, Tinoco y Campos	Clima laboral → disciplina
2009	Moriano et al.,	Clima de apoyo → recompensas ← incertidumbre de tareas ↔ identidad
2009	Simsek et al.,	Tamaño de la empresa → espíritu empresarial
2009	Torres	Espíritu emprendedor → manejo de tolerancia ↔ perseverancia
2009	Uribe et al.,	Competencias → capacidades ↔ habilidades
2009	Zhang y Arvey	Propensión al riesgo → espíritu emprendedor → rompimiento de esquemas
2010	Borjas	Representación social → Creatividad → Espíritu empresarial
2010	Fuentes y Sánchez	Creatividad → Sexo → emprendimiento
2010	Rodríguez et al.,	Clima de tareas → capital psicológico → satisfacción laboral → Bienestar personal
2011	Galindo y Echavarría	Creatividad → innovación → propensión al riesgo → practicidad
2011	Genesí, Romero y Tinedo	Oportunidades → capacidades → responsabilidades
2011	Jyoti y Jyoti	Orientación empresarial → satisfacción profesional
2011	Rojas, García y Ramírez	Formación profesional ↔ flexibilidad laboral ↔ habilidades tecnológicas
2011	Yuangion	Intención emprendedora ← autoeficacia empresarial ← espíritu empresarial
2012	Díaz, Hernández y Roldán	Formación profesional → espíritu empresarial → capacidad empresarial
2012	Hallak, Brown y Lindsay	Identidad social autoeficacia → soporte comunitario
2012	Hazlina, Mohd y Rohaida	Gestión del conocimiento ← productividad personal → espíritu empresarial
2012	Henao y Londoño	Internalización ← dirección → gestión del conocimiento
2012	Partida, Carrera y Villareal	Espíritu emprendedor → competencia ↔ capacitación
2012	Vargas y Arenas	Formación académica → clima laboral
2013	Cardon et al.,	Espíritu emprendedor → innovación profesional
2013	Escamilla y Caldera	Oportunismo → identidad → capital social → miedo al fracaso
2013	Lewandosky	Innovación cultural → eficacia
2013	Loang	Orientación al mercado ↔ aprendizaje ↔ emprendimiento
2013	Rante y Warokka	Cultura local → espíritu empresarial → emprendimiento
2013	Urbancova	Producción el conocimiento → innovación ↔ flexibilidad

2013	Zampetakis y Mostakis	Visión estratégica → espíritu emprendedor
2014	Abdiaziz y Yassin	Innovación → desempeño
2015		

Fuente: Elaboración propia

Los estudios psicológicos del compromiso laboral han establecido relaciones causales entre esta variable y los estilos de liderazgo (Anwar y Norulkamar, 2012). A medida que el tipo de liderazgo se intensifica, explica el incremento del compromiso laboral. Es decir, los diferentes tipos de liderazgo repercuten el aumento o disminución de las percepciones, actitudes, decisiones y acciones de los empleados (Danes y Juyoung, 2013).

La historia de desempeño repercute en el compromiso de incrementar la productividad en el futuro (Tayo y Adeyemi, 2012). Es decir, detrás del compromiso laboral, las estructuras de mando, las relaciones de tarea, los conflictos y el estrés o la satisfacción parecen explicar el aumento o la disminución del compromiso que asumen los empleados en su estancia laboral, aunque para Mañas, et. al, (2007) el sexo y para Mendoza, et. al, (2010) la atención al cliente explica el grado de compromiso laboral (Vargas, 2013).

Mañas (2012) así como Anwar y Norulkamar (2012) coinciden en relacionar la satisfacción de vida con el compromiso (Yáñez, Arenas y Ripoll, 2010). Tales hallazgos suponen una continuidad entre la socialización primaria y secundaria ya sea en un sentido colectivista o individualista, favorable o desfavorable, los principios que guían al individuo en un grupo familiar serían los mismos que los guían en un grupo laboral o productivo (Cortés, 2010).

A la luz de estos resultados, el compromiso laboral sería el último eslabón, al menos en el ámbito laboral, de una cadena de percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones dirigidas desde el grupo primario (Zampetakis y Moustakis, 2013). El individuo aprendió los símbolos básicos y en cuyo desarrollo nunca tuvo la oportunidad de cuestionar tales principios que ahora parecen guiarlo en su compromiso, productividad y satisfacción laboral (Cuesta, 2012).

Las dimensiones del compromiso laboral en profesionales del Trabajo Social que laboran en instituciones públicas han tenido una formación crítica en torno al ejercicio de su profesión y han sido socializados bajo principios colectivistas en donde los intereses de la mayoría prevalecen sobre los objetivos personales o institucionales

El compromiso laboral, en tanto entramado de percepciones, creencias, actitudes, intenciones y acciones está configurado por diversas dimensiones ya que en él convergen valores individuales, grupales e institucionales. Cada una de estas dimensiones refleja un factor superlativo del compromiso laboral en el contexto de la salud pública y la atención primaria a población civil en centros de salud pública.

El compromiso laboral, en virtud de que es un factor intermedio entre las demandas y los recursos institucionales suponen una actitud **supraordinal** que se disemina como motivación de llevar a cabo una labor significativa a partir de bajos costos (Escamilla y Caldera, 2013).

En virtud de que el compromiso es resultado de las políticas públicas, en el ámbito de la salud adquiere una dimensión **asistencial**, pero ya no sólo en función de los programas de atención social, sino con base en valores académicos que fueron heredados en el proceso de formación profesional (Figueiredo, Grau, Gil y García, 2012).

El compromiso laboral necesariamente es **colaborativo**, ya que el sentido de pertenecer a un grupo que lleva a cabo una asistencia social con escasos recursos supone relaciones solidarias o cooperativas (Fuentes y Sánchez, 2010).

A pesar de que existe una asociación entre demandas y recursos, el compromiso laboral está indicado preponderantemente por las normas y valores **institucionales** (Vargas y Arenas, 2012). En ese sentido el isomorfismo explica la desindividuación de los profesionales de la salud en general y del trabajo social en particular (Galindo y Echavarría, 2011).

No obstante, el isomorfismo, el compromiso laboral estaría reflejado en un sentido de identidad **personal** que permite afirmar la vocación del profesionista de la salud en detrimento de sus expectativas y demás motivaciones aprendidas (García y Brás, 2008).

Si el compromiso laboral es personal, entonces su materialización será **interpersonal**, ya que las disposiciones anteceden a la comunicación (Vera, Madrazo y García, 2011). En el caso de los roles laborales, el clima de tareas está en función del sentido de pertenencia a la organización en general y al grupo colaborativo en lo particular (Gargallo, 2010).

En virtud de que el compromiso laboral supone el establecimiento de una identidad, su **función** esencial estriba en el desempeño, ya no motivado por la remuneración, sino por el sentido de pertenecer a un grupo y el rol que juega en su interior (González y Pérez, 2012).

Puesto que el compromiso laboral alude a la identidad de un grupo, entonces es menester considerarlo como una dimensión **familiar** en la que el desempeño está indicado por las relaciones afectivas entre los integrantes (González, Sánchez y López, 2011).

El compromiso laboral, a pesar de su configuración, es unidimensional al momento de ajustar las expectativas personales y los valores grupales a la política y estructura organizacional. De este modo, las relaciones entre las dimensiones son inexorables a un solo factor.

MÉTODO

Se llevó a cabo un estudio transversal como parte de la primera fase de confiabilidad y validez, estudio auspiciado por la Red de Estudios Transdisciplinarios UAEMEX-UNAM / UAP-ENTS, proyecto que se aceptó en 2010 y se empezó a realizar en 2012. Incluye tres fases que van de 2012 a 2014 en el que se estableció el contraste de un modelo, la segunda fase contempla una

intervención para el mejoramiento de la calidad del servicio y se inició en 2014 para terminar en 2015. Por último, la tercera fase se desarrollará en 2016.

La muestra estuvo conformada por 125 profesionales del Trabajo Social. Se contactaron a 220, pero sólo se entrevistaron a 73 mujeres y 52 hombres, 25 con ingresos superiores a 6000 pesos mensuales, 30 con ingresos entre 3000 y 6000 mensuales, 70 con ingreso menores a 3000 pesos mensuales. 80 habían terminado la licenciatura, pero no se habían titulado, 30 estaban titulados y 15 estudiaban un posgrado o especialización. 68 eran casados, 22 en unión libre y 35 eran solteros. 70 trabajan en el sector salud, 40 en el sector privado y 15 estaban desempleados, aunque habían tenido empleos provisionales relacionados con el Trabajo Social.

Se utilizó un *Cuestionario de Datos Sociodemográficos* que incluye dos opciones para sexo: hombre () mujer () y preguntas abiertas: ¿Cuántos años cumplidos tienes hasta el día de hoy?, ¿Terminaste tus estudios más recientes obteniendo el certificado correspondiente? En caso de responder negativamente escribe el grado en el que te quedaste y la razón principal por la cual interrumpiste tus estudios. En caso de responder afirmativamente, escribe el nivel de estudios en el que te certificaste y la causa principal que te motivó a terminar tus estudios. ¿Cuál fue tu promedio general? ¿En qué turno permaneciste más tiempo? ¿Cuál fue la razón por la que estuviste más tiempo en ese turno? ¿Trabajaste durante tu etapa como universitario? ¿Cuál fue el motivo por el que estuviste en esa condición? Finalmente, escribe tus ingresos aproximados durante un mes, puedes incluir el dinero que ganas en caso de trabajar o recibir el apoyo económico del gobierno o alguna otra institución.

También se utilizó la *Escala de Compromiso Laboral* la cual incluye reactivos en torno a las percepciones de apoyo, reconocimiento, aprendizaje y valoración laboral. Incluye cinco opciones de respuesta que van desde “nunca” hasta “siempre” (véase Tabla 2).

Tabla 1. Operacionalización de variables

Código	Indicador	Definición	Ejemplo
SP	Supraordinal	Sentido de pertenencia más allá de las demandas del entorno, los recursos institucionales y la formación profesional (Guillén, Lleó y Perles, 2011).	Mi trabajo en el centro de salud depende de los grupos con los que comparto todo
AS	Asistencial	Sentido de isomorfismo en torno al cual se establecen normas y valores que se diseminan al interior de los grupos colaborativos y que son guiados por las políticas públicas materializadas en recursos institucionales (Hallak, Brown, y Lindsay, 2012).	A menudo me doy cuenta de que repito el mismo discurso ante quienes me piden informes
CL	Colaborativo	Sentido de empatía en el que las relaciones entre los integrantes del grupo colaborativo son consideradas simétricas e interdependientes (Hazlina, Mohd y Rohaida, 2012).	Nuestro centro de salud es cuidado porque es querido por todos quienes trabajamos aquí
IS	Institucional	Sentido de relaciones colaborativas subyacentes a políticas públicas, programas sociales y estrategias asistenciales (Jamshidi, Khazael, Pourmostafa y Khoshkorodi, 2012).	En el centro de salud las iniciativas personales buscan complementar lo que nuestro contrato dice
PR	Personal	Sentido de autoconcepto en torno al que los profesionales de la salud se distinguen de otros grupos inherentes a la salud pública (Jiménez y Cubillos, 2010).	Me considero un cuidador de los derechos de quienes están enfermos
IT	Interpersonal	Sentido de comunicación orientada a la consecución de logros y el establecimiento de metas a fin de poder diseminar los programas sociales considerando los recursos disponibles (Lanier, 2012).	A menudo nos reunimos para discutir acerca de la calidad del servicio en el centro de salud
FN	Funcional	Sentido de apoyo determinado por la formación profesional y la disponibilidad de recursos en materia de salud pública y asistencia social (León, Sotelo y Zepeda, 2013).	La prevención de enfermedades inicia desde que nos formamos como gestores de salud
FM	Familiar	Sentido de pertenencia en torno a un grupo en el que se responde con emociones ante problemáticas de salud pública, escasez de recursos o desabastecimiento de medicamentos (Jyoti y Jyoti 2011).	Mi grupo de trabajo assume que la adherencia al tratamiento depende de la inclusión del paciente a su auto cuidado

Fuente: Elaboración propia

A través de un contacto telefónico con la muestra seleccionada en la que se les solicitó una entrevista y cuyos fines serían meramente académicos e institucionales de seguimiento a los egresados fuesen o no titulados. Una vez establecida la cita, se procedió a facilitarles un cuestionario en el que se

incluyeron las preguntas sociodemográficas, económicas y psicorganizacionales. Los datos fueron capturados en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS por sus siglas en inglés) y los análisis de ecuaciones estructurales se estimaron con la ayuda de programa de Análisis de Momentos Estructurales (AMOS por sus siglas en inglés).

El establecimiento del modelo estructural de relaciones reflejantes entre el compromiso laboral y sus indicadores se llevó a cabo considerando la normalidad, confiabilidad y validez de la escala que midió el constructo psicológico.

El parámetro de curtosis fue empleado para establecer la normalidad de la distribución de respuestas ante el nivel de compromiso cuestionado. Los resultados muestran que el parámetro de curtosis tuvo un valor inferior a ocho que es mínimo sugerido para asumir la normalidad de distribución.

En el caso de la confiabilidad, el valor alfa de Cronbach permitió establecer la relación entre cada pregunta y la escala. El valor superior a .60 fue considerado como evidencia de una consistencia interna.

Por último, el análisis factorial exploratorio de componentes principales y rotación varimax en el que los pesos factoriales superiores a .300 permitieron deducir la emergencia del compromiso a partir de ocho indicadores.

Resultados

La Tabla 3 muestra las propiedades psicométricas del instrumento muestran una consistencia interna superior a 0,80 la cual indica no sólo el establecimiento de asociaciones entre los contenidos de los items con respecto a la emergencia de un factor, sino además explican el grado de aprehensión de la muestra encuestada para con el instrumento.

La confiabilidad del instrumento puede estar relacionada con su validez, aún y cuando sólo los factores supraordinal y asistencial explican el mínimo de

varianza correspondiente al 20%, empero las asociaciones entre los factores de primer orden podrían explicar la emergencia de un factor de segundo orden.

Tabla 3. Propiedades psicométricas del instrumento que mide el compromiso laboral

Código	M	DE	α	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
SP1	3,45	0,18	0,813	0,713							
SP2	2,14	0,35	0,825	0,724							
SP3	3,61	0,57	0,835	0,735							
SP4	3,25	0,38	0,836	0,746							
AS1	3,11	0,47	0,814		0,731						
AS2	1,20	0,51	0,846		0,704						
AS3	2,14	0,55	0,825		0,756						
AS4	2,17	0,68	0,847		0,714						
CL1	3,40	0,79	0,813			0,714					
CL2	1,05	0,25	0,804			0,723					
CL3	2,48	0,47	0,846			0,741					
CL4	3,55	0,34	0,846			0,746					
IS1	2,01	0,68	0,833				0,613				
IS2	3,00	0,13	0,846				0,629				
IS3	1,31	0,51	0,891				0,603				
IS4	1,84	0,57	0,824				0,614				
PR1	2,05	0,36	0,801					0,573			
PR2	3,41	0,57	0,846					0,624			
PR3	3,57	0,68	0,851					0,614			
PR4	2,50	0,72	0,834					0,513			
IT1	2,05	0,78	0,810						0,415		
IT2	2,33	0,92	0,823						0,462		
IT3	1,37	0,41	0,831						0,462		
IT4	2,57	0,47	0,845						0,476		
FN1	3,27	0,41	0,835							0,309	
FN2	1,14	0,47	0,841							0,305	
FN3	1,58	0,36	0,836							0,399	
FN4	2,68	0,47	0,831							0,352	
FM1	2,21	0,15	0,841								0,301
FM2	3,25	0,36	0,846								0,305
FM3	3,68	0,47	0,852								0,306
FM4	1,74	0,13	0,856								0,394

Curtosis general = 2,05; Boostrap = 0,000; KMO = 0,586; $X^2 = 16,89$ (15gl) $p = 0,000$; F1 = supraordinal (21% de la varianza explicada), F2 = Asistencial (20% de la varianza explicada), F3 = Colaborativo (17% de la varianza explicada), F4 =

Institucional (15% de la varianza explicada), F5 = Personal (13% de la varianza explicada), F6 = Interpersonal (7% de la varianza explicada), F7 = Funcional (5% de la varianza), F8 = Familiar (2% de la varianza). Items psicosociales tienen como opciones de respuesta: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre, 4 = siempre

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

En este sentido, el compromiso laboral sería un sentido de pertenencia diseminado en varias dimensiones, preponderantemente la supraordinal y la asistencial. Esto es así porque la asociación entre ítems y factores parece destacar que existe una prevalencia del compromiso hacia un sentido más allá de lo institucional y personal, pero ajustado a las políticas y servicios sociales.

De este modo, un análisis factorial exploratorio de segundo orden con rotación varimax y componentes principales muestra que existe una convergencia entre los ocho factores establecidos y el factor de segundo orden alusivo al compromiso laboral (véase Tabla 4).

Tabla 4. Propiedades psicométricas de los factores del compromiso laboral

Variable	Media	Desviación	Sesgo	Curtosis	Peso Factorial
Institucional	3.1	.24	-1,378	,985	.304
Supraordinal	2.1	.12	-1,194	,548	-.385
Asistencial	2.5	.25	1,878	2,981	.465
Colaborativo	2.6	.13	1,280	,446	.305
Personal	2.0	.15	1,362	,887	-.567
Familiar	1.7	.17	2,152	3,761	.687
Funcional	3.5	.10	2,043	3,746	-.342
Interpersonal	4.6	.34	-.885	-,333	.723

Multivariate = 7,272; Bootstrap = .000; Alfa = .673; KMO = .875; $X^2 = 12.156$; 11 gl; $p = .000$

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Una vez establecida la normalidad, confiabilidad y validez, se procedió a establecer las covarianzas entre los indicadores para modelar las relaciones existentes con el factor organizacional.

El análisis de covarianzas muestra asociaciones negativas y positivas, significantes y espurias entre los indicadores del compromiso laboral (véase Tabla 5).

Tabla 5. Covarianzas entre los determinantes del compromiso organizacional

	Institucional	Supraordinación	Asistencial	Colaborativo	Personal	Familiar	Funcional	Interpersonal
Institucional	,072							
Supraordinación	,710	,594						
Asistencial	-,586	-,434	,042					
Colaborativo	-,388	-,038	,035	,210				
Personal	-,635	-,009	,187	,055	,103			
Familiar	-,188	-,375	,628	,725	,652	,677		
Funcional	-,224	-,230	,388	,198	,704	,205	,195	
Interpersonal	,901	,650	-,160	-,200	-,776	-,528	,170	,592

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

En el caso del compromiso que la muestra encuestada tiene con la institución en la que labora está relacionado con el compromiso de crecimiento en pareja ($\Phi = .901$). Es decir, a medida que los objetivos institucionales se cumplen parecen incidir en los objetivos compartidos con alguna pareja. En este sentido, la dinámica interpersonal podría estar interrelacionada con otras dinámicas colaborativas que en el ámbito laboral son inherentes al clima de tareas o al clima de relaciones.

En contraste, el compromiso consigo mismo, el cual refleja una propensión al individualismo en referencia al compromiso institucional, el cual implica una propensión al colectivismo, son indicadores opuestos ya que mientras los valores

de una variable se incrementan se observa una disminución en los valores de la otra variable ($\Phi = -.635$). Esto es que los propósitos personales parecen no converger con los intereses de la institución en donde los profesionales del Trabajo Social ejercen sus funciones.

En el caso del indicador supraordinal el cual denota un compromiso más allá de las simples funciones de observación, entrevista, sistematización, e intervención que la profesión exige, la crítica de estas funciones está vinculada con los objetivos interpersonales ($\Phi = .650$). En tal sentido, el clima de tareas y el clima de relaciones están más próximos al compromiso crítico de la profesión que al conflicto ya que el cuestionamiento de las funciones asistencialistas es menester en el desarrollo del Trabajo Social. Quizá es por esta razón que la crítica de la profesión mantuvo una relación negativa con el compromiso asistencial ($\Phi = -.434$).

Por su parte, el compromiso asistencial tuvo su mayor vinculación con el compromiso familiar ($\Phi = .628$). Ambos indicadores mantuvieron relaciones positivas a partir de las cuales es posible deducir que la muestra encuestada manifiesta una relación estrecha entre el ejercicio de la profesión como un compromiso asistencial y el tipo de grupo al que pertenecen o quieren pertenecer. Se trata de una tercera socialización del profesional del trabajo social en el que las políticas públicas y los programas asistencialistas parecen complementar la socialización secundaria de las familias y los grupos que rodearon a los profesionales del Trabajo Social en su desarrollo.

Por el contrario, el compromiso asistencialista está relacionado negativamente con el compromiso interpersonal ($\Phi = -.160$). A pesar de que la relación es espuria, otras variables ejercen influencia sobre ambos compromisos, tal asociación es relevante ya que el compromiso con la institución que proyecta y dirige los programas sociales se desvanece ante la interrelación del profesional del Trabajo Social con otros colegas, grupos vulnerables, referencia o pertenencia. El

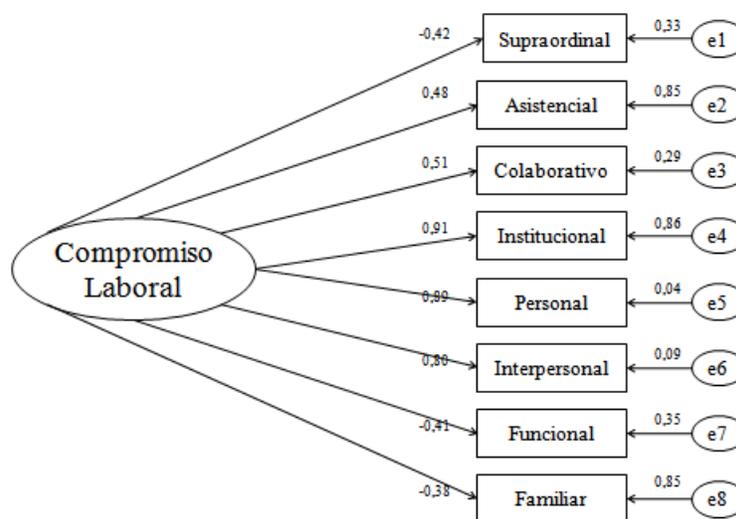
compromiso con el círculo interpersonal más cercano es opuesto a la política institucional

En el caso de la relación entre el compromiso colaborativo y el compromiso familiar ($\Phi = .725$) es posible observar que el grupo de socialización primaria funge como un complemento del grupo de socialización secundaria. En términos sistémicos, el mesosistema en el que la familia y el trabajo son indicadores por excelencia puede ser explicado a partir del compromiso como un factor multidimensional. No obstante, el compromiso colaborativo está relacionado negativamente con el compromiso interpersonal ($\Phi = -.200$).

Por otra parte, el compromiso consigo mismo está asociado positivamente con el compromiso hacia la profesión: el trabajo social ($\Phi = .704$). Las identidades personal y laboral al estar vinculadas explican el ejercicio consistente de la profesión aún a pesar de las vicisitudes de la misma. En un contexto en el que las funciones del Trabajo Social se reducen a procedimientos técnicos y riesgo inherentes a los estudios socioeconómicos, los profesionales del Trabajo Social manifiestan una asociación estrecha entre las funciones de su trabajo y los objetivos personales de vida, pero tales aspectos son opacados por las relaciones con sus compañeros de profesión ya que el compromiso con la profesión es opuesto al compromiso interpersonal ($\Phi = -.776$).

Una vez establecidas las covarianzas entre los indicadores se procedió a estimar un modelo reflejante. La Figura 1 muestra una mayor correlación entre el compromiso laboral-organizacional y el indicador institucional ($\beta = .91$). En este sentido, el constructo psicológico del compromiso laboral-organizacional es explicado por el compromiso hacia la política institucional. Al parecer, los profesionales del Trabajo Social están influidos por los principios organizacionales más que por los objetivos personales, interpersonales, colaborativos, funcionales, profesionales, asistenciales, familiares o críticos inherentes al Trabajo Social.

Figura 1. Modelo reflejante del compromiso laboral



Fuente: Elaborada con los datos del estudio

En un sentido opuesto, el compromiso crítico de la profesión se relacionó negativamente con el factor ($\beta = -0.42$). Tal resultado complementa el supuesto en torno al cual los profesionales del Trabajo Social ajustan sus objetivos a las políticas internas de la institución para la cual laboran, aunque coexisten con otros principios que guían el compromiso organizacional.

Por último, se estimaron los índices de ajuste y residuo para contrastar la hipótesis relativa a la configuración de un compromiso organizacional que tendría como indicadores aspectos inherentes al individuo, familia, colegas, funciones, políticas y estructura en la que cada trabajador social está inserto (véase Tabla 6).

Tabla 6. Índices de ajuste de la estructura del compromiso laboral

Chi Cuadrada	Grados de Libertad	Nivel de Significancia	Índice de Bondad de Ajuste (GFI)	Índice de Ajuste Normal (NFI)	Índice de Ajuste Comparado (CFI)	Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA)
17.00	.13	.000	.975	.975	.985	.009

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Los resultados muestran que la hipótesis nula puede ser aceptada ya que los índices de ajuste son próximos a la unidad y el residual cercano al cero.

DISCUSIÓN

El presente estudio ha establecido ocho dimensiones del compromiso organizacional para evidenciar las diferencias entre el compromiso derivado de una socialización primaria que se observó en los objetivos personales, interpersonales, familiares y colaborativos en comparación al compromiso derivado de una socialización secundaria que se observó en los principios asistenciales, institucionales funcionales y supraordinales.

La convergencia entre estos principios de localización contextual e identidad ante relaciones de poder permiten deducir que el compromiso laboral es un entramado de percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones encaminadas a la interrelación entre las ocho dimensiones esgrimidas.

Sin embargo, la prevalencia del compromiso institucional parece mostrar que los profesionales del Trabajo Social ajustan sus objetivos a la estructura y política de la organización para la cual trabajan.

Tales hallazgos son relevantes a la luz de la Teoría del Compromiso Laboral ya que complementan uno de sus principios relativo a la atención al cliente. En la medida en que las organizaciones siguen una política de evaluación y satisfacción de la calidad del servicio propician un incremento en las

responsabilidades, expectativas y compromisos de sus empleados (Caykoylu, et. al, 2011). De este modo, el presente estudio ha encontrado que el ajuste a las normas y políticas de una organización prevalece sobre los objetivos personales, interpersonales, colaborativos y familiares. Es decir, si en las instituciones donde laboran los profesionales del Trabajo Social se siguieran políticas de calidad del servicio y a partir de evaluaciones consecutivas se estableciera la productividad, la muestra encuestada ajustaría sus compromisos primarios a los objetivos de dicha institución.

Sin embargo, la estructura de mando, de acuerdo con los estudios de Anwar y Norulkamar (2012), Tayo y Adeyemi (2012), muestran que el estilo de liderazgo explica un mayor porcentaje de la varianza del compromiso laboral en referencia a la satisfacción de vida, el desempeño o la productividad. En este sentido, la presente investigación sostiene que el compromiso hacia la institución al coexistir con el compromiso personal explica la influencia del estilo de liderazgo. En el contexto del estudio, la muestra encuestada manifestó un compromiso laboral consistente en adecuar sus expectativas con la misión y visión de la institución donde laboran. Por ello, es lógico pensar que el estilo de liderazgo complementa la socialización primaria.

A pesar de las contribuciones esgrimidas, se recomienda extender el estudio a los estilos de liderazgo para desarrollar una teoría que permita explicar la influencia de la estructura de poder institucional en el compromiso laboral de los profesionales del Trabajo Social. Si se considera que en las instituciones los liderazgos son ocupados por otros profesionales de la salud tales como administradores, contadores o médicos, entonces sería pertinente explicar las áreas de oportunidad para los profesionales del Trabajo Social al momento de asumir un compromiso y responsabilidad mayor: la planificación de una institución.

CONCLUSIÓN

El aporte del presente estudio al estado del conocimiento estriba en el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide ocho

dimensiones del compromiso laboral. En este sentido, la hipótesis de multidimensionalidad, derivada de la teoría de demandas y recursos asume que las instituciones de salud pública están expuestas a una serie de vicisitudes que obligan a los grupos de profesionales de la salud a desarrollar el compromiso laboral a fin de obtener un desempeño con arreglo a la calidad de atención.

BIBLIOGRAFÍA

Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, 151-166.

Anwar, F. y Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management 2*, 116-161.

Berdecia, Z., González, J. y Carrasquillo, C. (2012). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudios de casos múltiples en empresas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 21-32.

Borjas, L. (2010). El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, 149-165.

Botero, J., Álvarez, F. y González, M. (2012). Modelos de internacionalización para las pymes. *Revista Minister*, 20, 63-90.

Cardon, M., Gregoire, D., Stevens, C. y Patel, P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: conceptual foundations and scale validation". *Journal of Business Venturing*, 28, 373-396.

Castel, G. y Freundlich, F. (2010). "Percepciones de los socios y no socios cooperativista sobre la satisfacción laboral". *Revesco*, 103, 33-58.

Castro, M. y Martins, M. (2010). "The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization". *Revista Sonorense de Psicología* 36, 1-9.

Caykoğlu, S., Egri, C., Havlovic, S. y Bradley, C. (2011). "Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff". *Journal of Health Organization and Management*, 25, 7-33.

Celik, M., Turunc, O. y Begenirbas, M. (2011). "The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational

- performance". *International Journal of Business and Management Studies*, 3, 179-190.
- Chattopahyay, E. (2001). "Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory". *Journal of Applied Psychology*, 86, 781-788.
- Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez, G. (2010). "Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de reatall". *Revista Theoria*, 19, 21-36.
- Chinchilla, N. y Cruz, H. (2010). "Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque". *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.
- Chitarroni, A. (2013). "Responsabilidad social empresarial: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales?" *Enfoques*, 25, 39-64.
- Colquitt, J., LePine, J., Piccolo, R., Zapata, C. y Rich, B. (2012). "Explaining the justice performance relationships: trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer?" *Journal of Applied Psychology*, 97, 1-15.
- Coronel, A. (2010). "Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo". *Eureka*, 7, 71-76.
- Cortés, J. (2010). "La resiliencia: una mirada desde la enfermería". *Ciencia y Enfermería*, 16, 27-32.
- Cuesta, A. (2012). "Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación". *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Danes, S. y Juyoung, J. (2013). "Copreneural identity development during new venture creation". *Journal of Family Business Management*, 3, 45-61
- Díaz, C., Hernández, R. y Roldán, J. (2012). "A structural model of the antecedents to entrepreneurial capacity". *International Small Business Journal*, 30, 850-872
- Díaz, S. (2013). "Lo humano en la Teoría de las Organizaciones". *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Escamilla, Z. y Caldera, D. (2013). "Análisis de factores socioeconómicos y psicosociales en mujeres y hombres emprendedores nacientes en México". *Investigación Administrativa*, 111, 7-19.

- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. y García, J. (2012). "Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería". *Psicothema*, 24, 271-276.
- Fuentes, F. y Sánchez, S. (2010). "Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género". *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-28.
- Galindo, R. y Echavarría, M. (2011). "Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia". *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, 85-94.
- García, J. y Brás, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un metanálisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*. 17, 71-68.
- Gargallo, A. (2010). "Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral". *Revesco*, 103, 33-58.
- González, E. y Pérez, E. (2012). "Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de salud". *Alternativas en Psicología*, 27, 8-22.
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011). "Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad". *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 1047-1068.
- Guillén, M., Lleó, A. y Perles, G. (2011). "Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa". *Cuadernos de Gestión*, 11. 33-47.
- Hallak, R., Brown, G. y Lindsay, N. (2012). "The place identity performance relationships among tourism entrepreneurs: a structural equation modeling analysis". *Tourism Management*, 33, 143-154.
- Hazlina, N., Mohd, A. y Rohaida, S. (2012). "Nurturing intrapreneurship to enhance job performance: the role of pro-intrapreneurship organizational architecture". *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*, , 9, 1-9.
- Jamshidi, H., Khazael, J., Pourmostafa, L. y Khoshkorodi, P. (2012). "Analyzing direct and indirect impacts of emotional intelligence on employees self efficacy using the sem: a case study at the university of Isfahan". *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 12, 9710-9716.
- Jiménez, A. y Cubillos, R. (2010). "Estrés percibido y satisfacción laboral después del terremoto ocurrido el 27 de febrero de 2010 en la zona centro-sur de Chile". *Terapia Psicológica*, 28, 187-192.
- Jyoti, J. y Jyoti S. (2011). "Factors affecting orientation and satisfaction of women entrepreneurs in rural India". *Annals of Innovation Entrepreneurships*, 2, 1-8

- Lanier, J. (2012). "Leadership and organizational theory dynamics between middle market private equity forms and the portfolio companies they control". *Journal of Practical Consulting*, 4, 6-21.
- León, L., Sotelo, C. y Zepeda, L. (2013). "Determinación del nivel de calidad personal de directivos en las organizaciones". *Invurnus*, 7 (2), 23-31.
- Long, H. (2013). "The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance". *Management Review*, 20, 37-46.
- López, A., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). "Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral". *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 215-224.
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*. 19, 395-400.
- Mañas, M. (2012). "Realidad organizacional y teletrabajo". *Comunitaria*, 4, 105-122.
- Maruco, M. (2012). "Síndrome de Burnout en pediatras. Análisis de variables que podrían potenciar la aparición y agudización de los hospitales generales". *Revista Académica de Ciencias Sociales*, 16, 1-9.
- Medina, C. (2010). "Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación". *Cinta de Moebio*, 38, 91-109.
- Medina, F., Munduate, L., Martínez, I., Dorado, M. y Mañas, M. (2004). Efectos positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Social*. 10, 3-15.
- Mendoza, M., Orgambidez, A. y Carrasco, A. (2010). "Orientación de la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural". *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8, 351-361.
- Molero, F., Recio, P., Cuadrado, I. (2010). "Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)". *Psicothema*, 22, 495-501.
- Moreno, M., Ríos, M., Canto, J., San Martín, J. y Perles, F. (2010). "Satisfacción laboral y Bournout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante". *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26, 255-265.

- Nazar, G. (2012). "Identidad de la carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio". *Liberabit*, 18 (1), 7-14.
- Omar, A. (2010). "Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor". *Liberabit*, 17, 129-137.
- Partida, A., Carrera, M. y Villareal, L. (2012). "Análisis de las motivaciones, factores de éxito y obstáculos al espíritu empresarial: estudio comparativo entre México, Estados Unidos y Turquía". *Innovaciones de Negocios*, 18, 207-231.
- Prada, R. (2013). "La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones". *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Rante, Y. y Warokka, A. (2013). "The interrelative nexus of indigenous economic growth and small business development: do local culture, government role, and entrepreneurial behavior play the role?" *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*. 19, 1-19.
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). "El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las pymes". *Contaduría y Administración*, 231, 103-125.
- Rodríguez, A., Retamal, R., Lizana, J. y Cornejo, F. (2011). "Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena". *Salud y Sociedad*, 2, 219-234.
- Rojas, R., García, V. y García, E. (2011). "The influence on corporate entrepreneurship of technological variables". *Industrial management & Data System*, 111, 984-1005.
- Sobrados, L. y Fernández, E. (2010). "Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos". *Educación XXI*, 13, 15-38.
- Tayo, E. y Adeyemi, A. (2012). "Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal". *European Journal of Globalization and Development Research*, 5, 301-313.
- Vargas, J. (2011). "Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado". *Revista Electrónica Nova Scientia*, 4, 172-204.

- Vargas, J. (2013). "Las organizaciones como cerebros para generar capital social". *International Journal of Good Conscience*, 8, 82-93.
- Vargas, M. y Arenas, M. (2012). "Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia". *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 25-30.
- Vera, L., Madrazo, S. y García, L. (2011). "Fuentes de satisfacción laboral en campesinos asalariados jóvenes". *Revista Concyteg*. 77, 1281-1306.
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). "El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral". *Liberabit*, 16, 193-202.
- Yuangion, Y. (2011). "The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy". *Journal Entrepreneurship*, 3, 147-158.
- Zampetakis, L. y Moustakis, V. (2013). "Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector". *Emerald*, 13, 1-7.