

# **Estructura factorial exploratoria de las dimensiones institucionales del compromiso laboral en una institución de educación superior (IES) del centro de México**

Cruz García Lirios,  
Enrique Martínez Muñoz  
y Arturo Sánchez Sánchez

## **Resumen**

El objetivo del presente estudio fue la contrastación de un modelo de compromiso laboral en estudiantes de una universidad pública del centro de México. Se estableció la confiabilidad y la validez de un instrumento que midió tres dimensiones: la asistencial, la institucional y la colaborativa. Se llevó a cabo una investigación no experimental, transversal y exploratoria con una selección no probabilística de 250 estudiantes de trabajo social adscritos a una institución de educación superior (IES). A partir de un modelo estructural se encontró que, no obstante las tres dimensiones encontradas, el compromiso laboral transita hacia una cuarta dimensión relativa a la información como factor determinante de la toma de decisiones en escenarios compactos donde prevalecen las expectativas sobre las necesidades. Así, se recomienda la inclusión de un cuarto factor alusivo a las disposiciones favorables hacia el procesamiento de información y la difusión de la misma en instituciones estatales como en organizaciones civiles.

## **Abstract**

The objective of the present study was the contrast of a work commitment model in students of a public university in the center of Mexico. The reliability and validity of an instrument that measured three dimensions was established; assistance, institutional and collaborative. A non-experimental, transversal and exploratory research was carried out with a non-probabilistic selection of 250 Social Work students assigned to a Higher Education Institution (IES). From a structural model It was found that despite the three dimensions found, the labor commitment transits to a fourth dimension related to information as a determining factor in decision

making in compact scenarios where expectations about needs prevail. It is recommended the inclusion of a fourth factor alluding to the favorable dispositions towards the processing of information and the diffusion of it in state institutions as in civil organizations.

**Palabras clave/Keywords:** gobernanza, socialización, formación, compromiso, confiabilidad, validez/ *Governance, socialization, training, commitment, reliability, validity.*

## Introducción

El objetivo del presente estudio fue la contrastación de un modelo para el estudio del compromiso laboral en estudiantes de una institución de educación superior (IES) del centro de México. Se estableció la confiabilidad y la validez de un instrumento que midió tres dimensiones: la asistencial, la institucional y la colaborativa.

El compromiso laboral, para los fines del presente trabajo, alude a un disposición negativa o positiva, desfavorable o favorable hacia un objeto, persona o procesos que, para los propósitos del estudio, será una evaluación del sistema de asistencia pública, los programas institucionales y las estrategias colaborativas, considerando que son estos rasgos los que indicarían un proceso latente; así, el compromiso laboral sería resultado del institucionalismo académico y profesional que distingue a las organizaciones mexicanas de sus contrapartes en otros países. Es decir, el compromiso laboral es parte de un proceso que va de la satisfacción, cuando el empleado ve cumplidas sus expectativas o por lo menos una parte de ellas con alta probabilidad, hasta la insatisfacción, cuando el empleado descarta toda posibilidad de que sus necesidades sean satisfechas o que sus expectativas, aunque sean mínimas, no se cumplirán, reduciendo con ello su compromiso hacia la organización (Adenike, A., 2011: 154).

El compromiso laboral, desde los estudios organizacionales, alude a la integración de las demandas del entorno, ya sea las que provienen de la rectoría del Estado o bien de los requerimientos del mercado. Desde esta óptica, el compromiso laboral es una respuesta organizacional ante las contingencias externas. En ese sentido, el compromiso laboral es parte de otro proceso emergente en las organizaciones, a saber: el emprendimiento. En un escenario de riesgos, el emprendimiento emerge como una respuesta de las organizaciones ante la incertidumbre, pero cuando ese compromiso se destaca como una idea y acción concertada, entonces se puede observar un compromiso de orden colaborativo y no exclusivo de un líder o talento (Borjas, L., 2010: 151). Se trata de un proceso antecedente de las capacidades de empleo de recursos. Es decir, las habilidades y conocimientos al orientarse por principios disposicionales derivarían de mandatos, reglamentos, lineamientos o políticas de gestión y administración de recursos y

demandas, así como de oportunidades y capacidades. En efecto, la membresía o sentido de pertenencia de un empleado a un grupo o a una organización genera una identidad que se compagina con el emprendimiento y el compromiso como tres vertientes de respuestas organizacionales ante las amenazas del entorno (Chattopahyay, P. y George E., 2001: 781).

El compromiso laboral parece estar incluido en un proceso institucional más que organizacional, aun y cuando la literatura señale que se trata de una disposición resultante del equilibrio entre las exigencias del mercado y las competencias del individuo. Más precisamente, el compromiso es la resultante de la formación académica y profesional en tanto que el empleado con un alto compromiso laboral supone una institucionalización de sus funciones. El compromiso parece ser un asunto de práctica normativa más que un valor social o empresarial que suponga un proceso emprendedor y satisfactorio: es una respuesta inmediata ante una jerarquía de mando (Chitarroni, A., 2013: 45).

El institucionalismo, reflejado en el compromiso laboral, estaría indicado por la adhesión normativa y valorativa del empleado para con los lineamientos de la organización, la estructura de decisiones y la comunicación unilateral. Una mayor influencia del reglamento y los grupos de trabajo en el empleado implican un mayor apego a sus funciones y tareas. Es el caso de la lógica de reducción de costos de oportunidades y maximización de beneficios, expectativas de inversión y control de procesos como principios normativos de quienes toman decisiones de inversión o quienes están en la comunicación de procesos (Coronel, A., 2010: 73). Sin embargo, el compromiso laboral no solo reflejaría el institucionalismo estatal o empresarial sino, además, incluye la incorporación de estrategias de tareas por cuyo grado de especialización demanda una sincronía y confianza en el seno de los grupos de trabajo. El compromiso laboral tendría como una de sus vertientes a la colaboración o capital solidario que distingue a las organizaciones cooperativas de las demás empresas con fines de lucro. Al ser una respuesta organizacional ante contingencias del entorno, el compromiso laboral supone una resiliencia colaborativa (Cortés, J., 2010: 29).

En el contexto institucional, el compromiso laboral también estaría influido por las políticas asistenciales, los programas solidarios y las estrategias de apoyo. El llamado asistencialismo, derivado de las políticas estatales de atención social o servicios públicos, dotaría al compromiso de una tercera dimensión que se distingue de la institucional y colaborativa en cuanto que se trata de una disposición favorable hacia quienes están desprotegidos, marginados o excluidos. En efecto, el compromiso laboral en el ámbito de las IES y derivado del institucionalismo estatal está ligado a una gestión de los recursos humanos más que cualquier otra área financiera o tecnológica de las organizaciones (Cuesta, A., 2012: 87).

A diferencia del compromiso institucional que centra su interés sobre una formación académica de aplicación o implementación de lineamientos o

reglamentos estatales, gestión y administración pública, el compromiso asistencial refiere más bien a una predisposición a favor de quienes menos tienen, sectores empobrecidos y grupos periféricos a la rectoría del Estado. Se trata más de una estrategia de apertura, confrontación y ventilación de las diferencias, siendo este diagnóstico menester para la intervención de la organización en los servicios públicos (Díaz, S., 2013: 47).

En contraste, el compromiso colaborativo más bien enfoca su atención en las redes de conocimiento que se desprenden de un nuevo institucionalismo. Si el viejo institucionalismo se distingue por una estructura jerárquica, el nuevo institucionalismo se despliega sobre una estructura horizontal. Por consiguiente, la comunicación de los procesos será más directa en el compromiso colaborativo que en el compromiso institucional o asistencial. En el viejo institucionalismo la satisfacción laboral no es un objetivo común de las organizaciones, pero en el nuevo institucionalismo las cooperativas centran su interés en la equidad de responsabilidades y beneficios (Gargallo, A. y F. Freundlich, 2010: 36).

No obstante que desde el punto de vista institucional el compromiso laboral puede estar indicado por su grado de institucionalización, asistencialismo y colaboración, algunos otros rasgos del compromiso han sido debidamente estudiados como es el caso de la influencia de la socialización familiar. Las organizaciones que adoptan el teletrabajo reducen el compromiso laboral de sus empleados no solo al distanciarlos de su clima laboral sino, también, al generar una propensión al aislamiento y el apego familiar. Este desbalance ubica al teletrabajo en un extremo opuesto al compromiso laboral (Mañas, M., 2012: 115).

El compromiso institucional que desmarca su interés en la ayuda a los grupos marginados o excluidos —siempre que estos sean grupos cercanos al profesionista del trabajo social— supone una serie de disposiciones que se correlacionan negativamente con el compromiso familiar, indicado por un sesgo en cuanto al apoyo hacia personas o grupos cercanos al profesionista del trabajo social. Es el caso de una baja calidad de vida, evidenciada por el ausentismo y la rotación laboral, mientras que una alta calidad de vida sugiere la puntualidad y la permanencia en el puesto, indicadores de compromiso laboral (Marucco, M., 2012: 1).

En lo que toca al compromiso colaborativo que se manifiesta en la propensión al conocimiento y a su implementación, estaría vinculado espuriamente con el compromiso familiar en tanto que este busca incrementar un capital simbólico de comunión e identidad para un grupo errado. Se trata del ciclo de la complejidad en la observación de la bifurcación organizacional enfocado en el orden y el desorden, el poder y el saber (Medina, C., 2010: 93).

De allí que el compromiso asistencial se desmarcaría del compromiso familiar en tanto que este resulta muy cercano al nepotismo y la opacidad. En contraste, el compromiso asistencial sería más bien transparente y equitativo, aunque no

deja de ser parte de un proyecto institucional y político de control de la ciudadanía a través de la afiliación electoral o política como requisito para la asistencia social y los servicios públicos. Ambos compromisos, asistencial y familiar, son complementos de la identidad formativa o involucramiento en el trabajo y ascenso vertical (Nazar, G., 2012: 8).

Ahora bien, en las instituciones públicas la formación académica y profesional mediante el sistema de prácticas alude a un isomorfismo que se observa en la repetición de un cierto nivel de calidad en los procesos y los productos. Pues bien, el isomorfismo refiere a un conjunto de protocolos desde los que se ciñen las instituciones y las organizaciones frente a su relación con el Estado. Se trata de una estrategia orientada a la satisfacción laboral o disposición favorable a las políticas laborales y la imagen del liderazgo (Omar, A., 2010: 130).

En un sentido general, el isomorfismo estaría asociado al compromiso en cuanto que se trata de un escenario similar del que se espera que los empleados se comprometan en un mismo grado con la asistencia social, la institución pública y la colaboración organizacional. Por consiguiente, el isomorfismo está ligado al liderazgo transformador, convincente e incluyente (Prada, R., 2013: 46).

Siendo el isomorfismo un protocolo a seguir ante una demanda o contingencia del entorno, el compromiso laboral presupone un grado semejante ante la emergencia de la contingencia, riesgo u oportunidad. Se trata de un protocolo disposicional que refleja un protocolo administrativo, constituyendo una actitud hacia el empleo (Vargas, J., 2011: 178).

De este modo, el estudio del institucionalismo y sus protocolos isomórficos tienen estrecha vinculación con el compromiso laboral y sus indicadores asistenciales, institucionales y colaborativos, así como con la formación del capital humano, intelectual y social (Vargas, J., 2013: 87).

## **Estudios del compromiso laboral**

Los estudios institucionales y organizacionales han vinculado al compromiso en general y a sus indicadores asistencial, institucional y colaborativo en particular con otras variables tales como el clima organizacional, el liderazgo, los capitales y la satisfacción (Anwar, F. y U. Norulkamar, 2012: 116).

El clima organizacional, entendido como un escenario de equilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades internas, se ha asociado positivamente con el compromiso laboral en tanto que este es resultado de una política, estrategia o programa institucional que persigue un balance favorable a la institución. Tal equilibrio da por sentado un alto agrado hacia la función y el desempeño (Gargallo, A. y F. Freundlich, 2010: 35).

Sin embargo, en el desglose de los indicadores del clima organizacional, como es el caso del clima de apoyos, tareas e innovaciones, el compromiso laboral

resulta ser una variable mediadora. Esto es así porque el compromiso laboral institucional, al perseguir un equilibrio en cuanto a entradas de demandas y salidas de capacidades, se ajusta a un clima de relaciones más que de innovaciones o tareas (Castro, M. y M. Martins, 2010: 30).

En cuanto al clima de apoyos, este será determinante más de un compromiso colaborativo que de uno asistencial e institucional. En organizaciones con culturas y estructuras adhocráticas, la colaboración es una respuesta contraria a las jerarquías de mando o decisión, pero el compromiso institucional parece compaginar con este tipo de verticalidad y mecanicismo (Chinchilla, N. y H. Cruz, 2010: 63).

En el caso de culturas laborales flexibles, centradas en una comunicación asertiva y relaciones horizontales, la colaboración es fundamental y por ello el clima de relaciones como el compromiso con profesionistas del trabajo social explicará aún más las diferencias entre quienes se ciñen a un líder y quienes retroalimentan la toma de decisión (Danes, S. y J. Juyoung, 2013: 46).

Por consecuencia, el clima de innovaciones más proclive ante contingencias y riesgos del entorno parece correlacionarse con un compromiso colaborativo, aunque si la política social de asistencia y servicio público está orientada por un isomorfismo emergente, entonces el subsecuente emprendimiento social influirá en nuevos procesos en el interior de la institución como de la organización (Escamilla, Z. y D. Caldera, 2013: 8).

Pese a que el liderazgo tradicional o autoritario se desenvuelve en un clima de tareas más que en un clima de relaciones, será impulsado más por un compromiso institucional que por un compromiso asistencial o colaborativo. En esencia, se trata de organizaciones que dependen de liderazgos de control en los procesos, pero suelen tolerar la inclusión de iniciativas y consensos propios de una cultura democrática, una estructura horizontal y un clima de apoyos orientado al emprendimiento en sus dimensiones demográfica, sociológica y psicológica (Fuentes, F. y S. Sánchez, 2010: 3).

En cuanto a las organizaciones dedicadas a la creación del conocimiento, el clima de apoyos e innovaciones, así como un compromiso colaborativo y asistencial, se antojan complementos idóneos de una política de servicio público a sectores vulnerados, marginados o excluidos de la protección social. Ambos climas de apoyos e innovaciones dan significado al espíritu emprendedor en cuanto al grado de innovación permanente (Galindo, R. y M. Echavarría, 2011: 87).

Las alianzas estratégicas entre IES y organizaciones multinacionales parecen corroborar el supuesto de que el compromiso laboral es el factor clave no solo en la calidad de los procesos y los productos, sino además en gestión, producción y transferencia de conocimiento para la inserción laboral de practicantes en sucursales de multinacionales. En la medida en que el compromiso laboral se aproxima a la satisfacción del empleo propicia un incremento en el desempeño (García, J. y J. Brás, 2008: 62).

Pues bien, la dinámica organizacional que se gesta en el interior de una alianza supone la formación de activos intangibles como el capital humano que en su dimensión intelectual, simbólica o social estaría más asociado a un clima de relaciones, apoyos e innovaciones, así como más próximos a un compromiso colaborativo. No obstante que el compromiso asistencial ha sido identificado como el factor determinante de un cambio social en el interior de organizaciones dedicadas a la protección del entorno o a la defensa de los derechos humanos, el compromiso colaborativo es sustancial para la división del conocimiento, aunque implica un alto desgaste colaborativo indicado por la frustración, el agotamiento y la despersonalización (González, E. y E. Pérez, 2012: 11).

Más específicamente, en la formación de capital intelectual, el compromiso colaborativo entre docentes y estudiantes refleja un asistencialismo social, ya que si bien es el Estado quien se encarga de atender los asuntos de máxima prioridad como la seguridad, la salud, la alimentación o la educación, la formación de redes civiles propicia climas organizacionales flexibles y un compromiso colaborativo más que asistencial (Rante, Y. y A. Warokka, 2013: 7).

La diferencia es sustancial: mientras que el compromiso asistencial se limita a influir en la promoción de la protección del Estado en diferentes rubros, el compromiso colaborativo obliga a los actores sociales y políticos a discutir y consensuar una estrategia de intervención centrada en la reducción de las amenazas a la salud o la disminución de riesgos a partir del fortalecimiento de una agenda común como la de la responsabilidad social corporativa. Se trata de una competencia emprendedora signada por una actitud del desarrollo de capacidades (Sobrados, L. y E. Fernández, 2010: 16).

Ni el compromiso asistencial ni el institucional parecen estar orientados hacia la responsabilidad social corporativa como lo sugiere un compromiso colaborativo; el simple hecho de apoyar una agenda o proceso no basta para considerar ese acto como socialmente responsable (Tayo, E. y A. Adeyemi, 2012: 305).

Es por ello que el compromiso laboral y sus tres dimensiones, asistencial, institucional y colaborativa, son determinantes de una formación académica y profesional socialmente responsable, siempre que se trate de un Estado horizontal en sus decisiones como en sus estrategias, así como efectos en las capacidades de los trabajadores (Vargas, M. y M. Arenas, 2012: 26).

Una organización en la que prevalecen los tres tipos de compromiso enunciados sería aquella cuya visión y misión abanderaría la responsabilidad social corporativa, necesariamente democrática en su cultura y de estructura horizontal en comunicaciones, decisiones y acciones (Zampetakis, L. y V. Moustakis, 2013:4).

## Especificación de un modelo de compromiso laboral

Una especificación teórica de un modelo es aquella que da por sentado la fundamentación de los ejes, las trayectorias y las relaciones de dependencia entre una variable como el compromiso laboral y sus indicadores como el asistencial, institucional y colaborativo, los cuales pueden estar orientados al cambio a través de la influencia del líder (Berdecia, Z., J. González y C. Carrasquillo, 2012:22).

En un sentido más conceptual, una especificación de un modelo sugiere una serie de relaciones entre factores e indicadores que explicarían un proceso de toma de decisiones y ejecución de instrumentos como de estrategias para la consecución de objetivos y metas, o bien la eficiencia de las tareas por un lineamiento institucional, una política asistencial o una estrategia colaborativa (Botero, J., F. Álvarez y M. González, 2012: 64).

Es decir: si un modelo puede ser especificado en cuanto a sus relaciones internas, entonces podría ser vinculado a otros modelos como serían los casos de cultura, liderazgo, clima o satisfacción laboral, así como a otras variables como las de activos intangibles o capital humano (Cardon, M. et al., 2013: 375).

En el nivel de los modelos, trascendiendo las variables y los factores e indicadores, los modelos de cultura organizacional se distinguen por apostar a la influencia de normas y valores sobre los procesos organizacionales como serían los casos de las culturas adhocráticas versus democráticas, o bien, los modelos centrados en la evaluación, la acreditación y la certificación que distinguen entre gestión y administración (Caykoylu, S. et al., 2011: 14).

De esta manera es como un modelo de gestión del conocimiento sería resultante de un modelo de compromiso laboral en el que la concatenación de las dimensiones asistencial, institucional y colaborativa justifiquen la implementación de un sistema de resguardo de información para la traducción adecuada del conocimiento, aunque implique agotamiento, despersonalización y frustración como indicadores del desgaste profesional (Celik, M., O. Turunc y M. Begenirbas, 2011: 181).

Otros modelos más bien buscan mediar la relación entre las culturas y liderazgos organizacionales sobre los climas y compromisos laborales, como sería el caso de la gestión científica y tecnológica que se distingue por un consenso en sus decisiones y estrategias de difusión orientadas a la satisfacción laboral o agrado hacia la función laboral (Chiang, M., G. Méndez y G. Sánchez, 2010: 22).

Si la gestión del conocimiento refiere a una traducción y comunicación ininterrumpida entre líderes y empleados, entonces el modelo de compromiso laboral que más acorde estará a los propósitos de producción y difusión del conocimiento será aquel que genere una sinergia entre los implicados y redistribuya las responsabilidades equitativamente hacia la justicia (Colquitt, J. et al., 2012: 2).

Las observaciones que se han realizado a organizaciones socialmente

responsables y con una gestión del conocimiento han demostrado que el compromiso laboral es el factor determinante de las innovaciones y la ejecución de las tareas como instrumento de colaboración (Díaz, C., R. Hernández y J. Roldán, 2012: 858).

Empero, la gestión del conocimiento, al suponer instancias de evaluación, acreditación y certificación, empata con modelos de compromiso institucional más que colaborativos. Esto es así porque la creación del conocimiento *per se* no es tan importante como su escrutinio. Una evaluación positiva refiere a un alto grado de satisfacción y compromiso laboral (Figueiredo, H. et al., 2012: 272).

Algunos otros trabajos versan sobre la producción del conocimiento y el financiamiento que ello implica. La administración del conocimiento en ese sentido es un instrumento de poder de decisión que buscaría equipararse a la producción de innovaciones (González, F., S. Sánchez y T. López, 2011: 1050).

En ambos casos, gestión y administración del conocimiento sugieren un modelo de compromiso laboral integral en el que sus dimensiones asistencial, institucional y colaborativa transiten hacia el mismo fin y no solo eso, sino que además generen un emprendimiento e innovación social alrededor de la organización creadora de conocimiento, pero también emergentes en cuanto a sus procesos de violencia interna como el *Mobbing* (López, M., P. Vázquez y C. Montes, 2010: 217).

En el caso de las IES que establecen alianzas con multinacionales deben equilibrar sus estructuras institucionales con las demandas sociales asistenciales y los requerimientos colaborativos organizacionales con base en estados emocionales positivos que determinen un alto desempeño (Mañas, M. et al., 2007: 396). Por consiguiente:

*Compromiso asistencial ↔ compromiso institucional.* Si bien en las universidades públicas convergen los intereses asistenciales de políticas sociales de servicios públicos en su mayoría gratuitos o subsidiados, siendo las IES propensas a los lineamientos estatales isomórficos de evaluación del desempeño y proclives a las exigencias de formación académica para la reinserción laboral, es menester una formación integral que considere las exigencias de los sectores políticos, institucionales y corporativos.

*Compromiso asistencial ↔ compromiso colaborativo.* En aquellas organizaciones dedicadas a la creación del conocimiento para la toma de decisión en cuanto a inversiones donatarias, o bien, las organizaciones que intermedian a los sectores marginados con las multinacionales biomédicas o biotecnológicas, es menester un balance entre el compromiso asistencial y el compromiso colaborativo. Esto permite que las multinacionales puedan difundir sus avances científicos y tecnológicos, pero con una responsabilidad social ante las necesidades y las expectativas sociales. Se trata de organizaciones expuestas a conflictos, pero mediadas por climas de relaciones que incrementan su grado de compromiso (Medina, F. et al., 2004: 5).

*Compromiso institucional* ↔ *compromiso colaborativo*. Se trata de organizaciones dedicadas a la evaluación de la gestión del conocimiento más que a la producción y la transferencia, pero con una orientación al cliente. Es el caso de las asociaciones institucionales o entidades reguladoras de las inversiones en IES por parte de las multinacionales interesadas en transferir conocimiento científico en innovaciones tecnológicas para el mercado local y regional (Mendoza, M., A. Orgambidez y A. Carrasco, 2010: 353).

A partir de las relaciones entre las dimensiones del compromiso laboral, será posible anticipar escenarios que van de la exclusión de sectores civiles como sucede con las alianzas estratégicas entre IES y multinacionales, hasta escenarios de inclusión participativa como ocurre con las contingencias ambientales y las estrategias integrales de comunicación de riesgos. Ambas son posibles a partir de liderazgos transformacionales (Molero, F., P. Recio e I. Cuadrado, 2010: 495).

En un escenario excluyente de la participación civil no solo la responsabilidad social corporativa es mínima, sino que implica un compromiso desvinculado de una formación académica y profesional en la que se plantea el bien común. Aunque se trate de acuerdos privados, las consecuencias de esos contratos serán amortizados por las instituciones y organizaciones con y sin fines de lucro a fin de reorientar la satisfacción laboral como una experiencia positiva derivada de la pertenencia a un empleo (Moreno, M. et al., 2010: 256).

En un escenario incluyente, la bioética de las relaciones entre sectores civiles, políticos y empresariales moldea a las instituciones en asistencialistas, pero también en corporativistas en tanto que se busca un bien público que aspire a convertirse en un bien común, erradicando los protocolos de riesgos que suponen los desencuentros entre los sectores, motivando el emprendimiento social (Partida, A., M. Carrera y L. Villareal, 2012: 213).

En ambos escenarios, el compromiso laboral integra las dimensiones asistencial, institucional y colaborativa en la medida en que oscila entre la exclusión y la inclusión. Las organizaciones involucradas en los desencuentros entre los sectores civiles, políticos y empresariales son conocidas como cogobernantes y su grado de empoderamiento habilita, concede y permite el desarrollo endógeno (Ríos, M., M. Téllez y J. Ferrer, 2010: 106).

La gobernanza de las organizaciones con responsabilidad social corporativa supone un compromiso laboral integral de sus dimensiones con la finalidad de establecer un diálogo y consenso entre las partes involucradas, pero la ausencia de una agenda pública o común entre los sectores y actores públicos y privados devela un compromiso laboral distante de las necesidades y expectativas de alguna de las tres instancias (Rodríguez, A. et al., 2011: 221).

Pues bien, la responsabilidad social corporativa, en tanto indicadora de una gobernanza y una agenda común entre los tres sectores, involucra un compromiso colaborativo predominante al asistencial o al institucional, pero una rectoría estatal

sugiere la prevalencia de un compromiso asistencia y/o institucional (Rojas, R., V. García y E. García, 2011: 987).

Empero, una ausencia de compromiso laboral parece indicar la emergencia de una autogestión civil que estaría circunscrita a los deseos más que a las necesidades sociales. Se trata de un escenario en el que el Estado rector se ha disuelto y las organizaciones con fines de lucro han emigrado (Vera, L., S. Madrazo y L. García, 2011: 1285).

En efecto, una agenda común entre los sectores y actores públicos y privados considera la edificación de un compromiso laboral integral y orientado hacia un equilibrio entre las demandas del entorno y las capacidades internas. En tal escenario, las IES parecen estar llamadas a transformar sus procesos formativos en oportunidades de negociación para la construcción de un conocimiento que permita no solo insertar a sus estudiantes en el mercado laboral, cumplir con los lineamientos estatales o las exigencias de sus alianzas con multinacionales, sino además formar agentes de cambio (Yáñez, R., M. Arenas y M. Ripoll, 2010: 197).

Las dimensiones conceptuales del compromiso organizacional se ajustarán a las dimensiones observadas en una IES del centro de México, considerando las políticas evaluativas de la calidad de sus procesos y productos, así como las exigencias sociales de formación para la inserción laboral y los requerimientos del mercado centrados en la colaboración para la gestión del conocimiento.

En virtud de que la literatura consultada ha demostrado que el compromiso laboral es multidimensional y está en función de otras variables que lo involucran en procesos de gestión del conocimiento, la especificidad de la IES de estudio y los convenios con multinacionales para la inserción laboral de sus practicantes profesionales será poco significativa frente a las relaciones entre las dimensiones del compromiso laboral. Por consiguiente, el modelo teórico se ajustará a las observaciones empíricas en el escenario de estudio.

## **Método**

*Diseño.* Se llevó a cabo un estudio transversal y exploratorio con una selección de 250 estudiantes de una IES del centro de México. El 34 por ciento son hombres y el restante 66 por ciento, mujeres. El 24 por ciento tiene menos de 20 años — $M = 18.39$  DE = 0.28—; el 46 por ciento, entre 20 y 22 años — $M = 21.35$  DE = 0.38—; y el restante 30 por ciento, más de 22 años — $M = 24.36$  DE = 2.37—. Respecto a su ingreso, 63 por ciento declaró menos de 3 mil 500 pesos mensuales — $M = 3\ 284.38$  DE = 23.150—; 22 por ciento, entre 3 mil 500 y 7 mil pesos al mes — $M = 6\ 392.81$  DE = 42.13—; y el restante 15 por ciento, más de 7 mil pesos mensuales — $M = 10\ 283.20$  DE = 321.44—.

*Instrumento.* Se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Carreón (2015), la cual incluye reactivos en torno a las percepciones de apoyo, reconocimiento, aprendizaje y valoración laboral. Incluye cinco opciones de respuesta que van desde “nada de acuerdo”, hasta “bastante de acuerdo”.

*Procedimiento.* A través de un contacto telefónico con la muestra seleccionada en la que se les solicitó una entrevista 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).

*Análisis.* Se llevaron a cabo la normalidad, confiabilidad, la adecuación, la esfericidad 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 el 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, la adecuación y la esfericidad se ponderaron con la prueba de Bartlett y el parámetro KMO; después se realizó un análisis factorial exploratorio de ejes principales y rotación promax en el que los pesos factoriales superiores a .300 permitieron deducir la emergencia del compromiso a partir de ocho indicadores.

## **Resultados**

La tabla 1 muestra las propiedades estadísticas de distribución muestral en las que prevalecen desviaciones estándar, sesgo y curtosis que sugieren la pertinencia de análisis multivariantes al ubicarse los valores en el rango de normalidad — cercanas a la unidad, aunque menores a esta son más recomendables—.

Tabla 1. Descriptivos del instrumento

<b>R</b>	<b>M</b>	<b>D</b>	<b>S</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>
<b>R1</b>	3.45	0.18	1.02	1.03	0.813	0.313		
<b>R2</b>	2.14	0.35	1.38	1.04	0.825	0.424		
<b>R3</b>	3.61	0.57	1.46	1.05	0.835	0.532		
<b>R4</b>	3.25	0.38	1.95	1.92	0.836	0.346		
<b>R5</b>	3.11	0.47	1.28	1.81	0.814	0.635		
<b>R6</b>	1.20	0.51	1.29	1.35	0.846	0.302		
<b>R7</b>	2.14	0.55	1.22	1.28	0.825	0.353		
<b>R8</b>	2.17	0.68	1.13	1.30	0.847	0.310		
<b>R9</b>	3.40	0.79	1.13	1.40	0.813		0.331	
<b>R10</b>	1.05	0.25	1.28	1.05	0.804		0.401	
<b>R11</b>	2.48	0.47	1.20	1.82	0.846		0.452	
<b>R12</b>	3.55	0.34	1.42	1.54	0.846		0.313	
<b>R13</b>	2.05	0.78	1.48	1.24	0.810		0.539	
<b>R14</b>	2.33	0.92	1.40	1.36	0.823		0.408	
<b>R15</b>	1.37	0.41	1.28	1.51	0.831		0.357	
<b>R16</b>	2.57	0.47	1.21	1.39	0.845		0.316	
<b>R17</b>	2.01	0.68	1.15	1.05	0.833			0.430
<b>R18</b>	1.00	0.13	1.12	1.92	0.846			-0.504
<b>R19</b>	1.31	0.51	1.03	1.84	0.891			0.656
<b>R20</b>	1.84	0.57	1.82	1.08	0.824			0.414
<b>R21</b>	2.05	0.36	1.12	1.80	0.801			0.531
<b>R22</b>	3.41	0.57	1.35	1.93	0.846			0.304
<b>R23</b>	3.57	0.68	1.38	1.27	0.851			0.354
<b>R24</b>	2.50	0.72	1.13	1.21	0.834			0.316

M = Media. D = Desviación Estándar. S = Sesgo. C = Curtosis. A = Alfa quitando el valor del ítem. [Curtosis general = 1.05; Bootstrap = 0.000; KMO = 0.586;  $X^2 = 16.89$  (15gl)  $p = 0.000$ ] F1 = Asistencial —20 por ciento de la varianza explicada—. F2 = Colaborativo —17 por ciento de la varianza explicada—. F3 = Institucional —15 por ciento de la varianza explicada—. Todos los ítems como opciones de respuesta: 0 = “nada de acuerdo” hasta 5 = “bastante de acuerdo”.

Fuente: elaborada con los datos del estudio

En el caso de la consistencia interna del instrumento, es fue mayor a la requerida —alfa de 0.700—, pero inferior a la óptima —alfa de 0.900—, obteniendo un valor intermedio —alfa de 0.882— para la escala general y para las subescalas de las dimensiones asistencial, institucional y colaborativa —alfas de 0.870, 0.864 y 0.860, respectivamente—.

La consistencia de la escala general sugirió la pertinencia de aplicar el instrumento a otros contextos y muestras, aunque la validez sugerida por la adecuación y la esfericidad [Curtosis general = 1.05; Bootstrap = 0.000; KMO = 0.586;  $X^2 = 16.89$  (15gl)  $p = 0.000$ ], solo estableció la explicación de 52 por ciento de la varianza total.

Una vez establecidos los tres factores, se procedió a estimar sus correlaciones y covarianzas con la finalidad de estimar un modelo estructural para el contraste de la hipótesis nula (véase tabla 2).

Tabla 2. Correlaciones y covarianzas entre factores

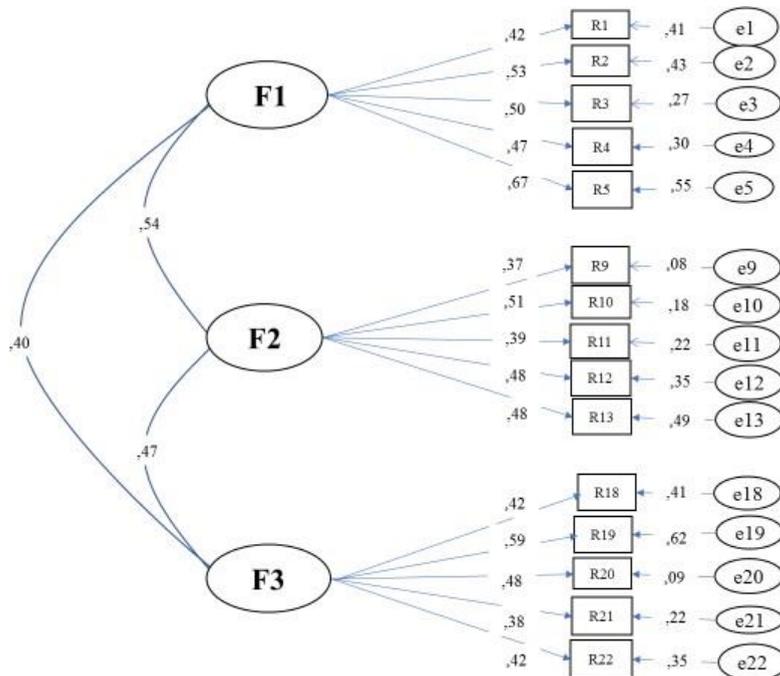
	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>
<b>F1</b>	1.00			1.823		
<b>F2</b>	0.492**	1.00		0.508	1.802	
<b>F3</b>	0.382*	0.492**	1.00	0.693	0.682	1.082

F1 = Asistencial. F2 = Colaborativo. F3 = Institucional: \* $p < 0.01$ ; \*\* $p < 0.001$ ;  
\*\*\* $p < 0.0001$

Fuente: elaborada con los resultados del estudio

En el caso de las correlaciones, entendidas como asociaciones entre factores, fueron positivas, pero tendientes al cero por lo que se asumió que los tres factores son parte de una variable en común: el compromiso laboral, aunque en el caso de las covarianzas —entendidas como las posibles asociaciones con otras variables no incluidas en el modelo—, fueron cercanas a la unidad, sugiriendo la inclusión de cuando menos otro factor que la literatura identifica como una dimensión familiar. Una vez establecidas sus asociaciones, se procedió a estimar el modelo estructural de trayectorias reflejantes (véase figura 1).

Figura 1. Modelo estructural de trayectorias reflejantes



F1 = Asistencial. F2 = Colaborativo. F3 = Institucional. R = Reactivo. e = Error de medición,  $\cap$  correlación  $\leftarrow$  relación de dependencia  $\rightarrow$  relación reflejante

Fuente: elaborada con los datos del estudio

Los parámetros de ajuste y residual [ $\chi^2 = 345.28$  (35gl)  $p = 0.005$ ; GFI = 0.990; CF = .995; RMSEA = 0.009] sugieren la aceptación de la hipótesis nula relativa al ajuste de las relaciones entre las dimensiones del compromiso laboral con respecto al escenario de la IES de estudio.

### Discusión

El aporte del presente estudio al estado de la cuestión radica en el contraste de un modelo para el estudio del compromiso laboral en una IES dedicada a la gestión

del conocimiento, pero el tipo de estudio no experimental, el tipo de muestro no probabilístico y el tipo de análisis factorial exploratorio limitan los resultados a la IES en comento.

En relación con la literatura consultada, la cual destaca un cuarto factor del compromiso laboral en el trabajo social relativo a la familia, el presente trabajo encontró tres factores que complementan a ese cuarto factor, aunque ello complica aún más el equilibrio que las IES deben promover ante las demandas estatales, las exigencias del mercado y las necesidades sociales.

En tal sentido es que parece viable la opción de ajustar el modelo a una dimensión de orden tecnológico, ya que tanto el mercado como el Estado y la sociedad demandan cada vez repositorios de información para tomar sus decisiones. Es decir, que la formación académica y profesional de los trabajadores sociales se circunscribiría a sus competencias de procesamiento de información más que a sus capacidades gestión del conocimiento.

Esa nueva dimensión tecnológica, comunicativa e informativa explicaría la articulación entre el conocimiento institucional y social de los profesionistas del trabajo social con respecto a las oportunidades del mercado, el Estado o la sociedad civil organizada. Además, delimitaría el papel de la profesión en cuanto a la gestión del conocimiento que ya no sería con base en experiencias, sugerencias, comentarios, indagaciones, cuestionamientos o reflexiones, sino ahora a partir de un procesamiento de información animado por un compromiso contraído no solo con las necesidades de empleados, funcionarios y empresarios: sería a partir de la información disponible para la toma de decisiones.

En tal escenario, la profesión del trabajo social está llamada a desarrollar las habilidades y los conocimientos necesarios para procesar información y poder establecer un balance favorable al objetivo de responder a las contingencias de un entorno con el compromiso de mantener una información estructurada y delimitada para la acción pública o gubernamental en áreas de oportunidad. Sin embargo, esa nueva dimensión informacional está supeditada a una formación más técnica que humanista, la cual es menester equilibrar para evitar un desfase de la profesión hacia una ingeniería o ciencia administrativa donde el contacto con la gente es nulo o inexistente.

En realidad, el equilibrio en la formación académica y profesional no solo está reflejado en un compromiso laboral integral, asistencial, institucional, colaborativo e informacional, sino además de carácter emprendedor que permita el desmarque del trabajo social con las instituciones estatales y organizaciones civiles.

La literatura advierte que la profesión se dirige hacia el cogobierno en el que los actores civiles y políticos dialogan con la finalidad de alcanzar un acuerdo benéfico para las partes, aunque ello implique una formación integral a la par de las competencias de las profesiones más cercanas a ese ideal de gobernanza.

En lo que toca al trabajo social, tiene ante sí el reto de capacitar a sus futuros

profesionistas exacerbando el compromiso que caracteriza a la profesión y orientándolo hacia un escenario de formación tecnológica en el procesamiento de información más que en la observación o el registro de necesidades y expectativas. El futuro trabajador social manejará variables complejas que le permitan retroalimentar el compromiso y la sensibilidad que lo caracteriza en aras de una trascendencia de su profesión más allá de los lineamientos asistenciales e institucionales.

## **Conclusión**

El objetivo del presente trabajo fue el contraste de un modelo de compromiso laboral que la literatura identifica en cuatro factores relativos a la asistencia, la institución, la colaboración y la familia, pero que con base en los hallazgos la presente investigación más bien recomienda la incorporación de una variable alusiva al compromiso con el procesamiento de información, el cual permitirá explicar no solo los sectores más desprotegidos, sino además sus expectativas y necesidades futuras en función de las capacidades del Estado y las exigencias del mercado.

La competencia educativa, profesional y laboral relativa al procesamiento de información permitirá identificar a los futuros trabajadores sociales cinco escenarios:

—Autogestión, producción y transferencia del conocimiento con base en la evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos.

—Búsqueda de información en repositorios y bases de datos de indexación como Copernicus, Dialnet, Ebsco, Latindex, Pubindex, Redalyc, Scielo, Scopus y WoS.

—Selección, estructuración, explicación y predicción de información con base en criterios experienciales, demandas del entorno, oportunidades regionales, desafíos institucionales, eventos de riesgo, contingencias ambientales, necesidades locales, expectativas sociales y corrupción entre gobernantes y gobernados.

—Prescripción de las competencias orientadas a la gobernanza del desarrollo local; negociación, acuerdos y responsabilidades compartidas entre actores políticos y sociales, sectores públicos y privados.

—Difusión de información orientada a establecer una agenda en los medios de comunicación emergentes como las tecnologías, dispositivos y redes electrónicas como Twitter, Facebook, WhatsApp, YouTube, Instagram, SnapChat y Periscope.

La transición de la formación de capital intelectual del trabajo social informacional hacia activos intangibles supone la creación de ventajas competitivas en el procesamiento de información, interpretación de datos y aplicabilidad de contenidos a escenarios locales de emprendimiento e innovación política y social.

La creación de las ventajas competitivas podrá realizarse en las IES en alianzas estratégicas con organizaciones creadoras del conocimiento, pero la autogestión del conocimiento será fundamental para establecer una agenda común de retos, oportunidades, desafíos, riesgos y contingencias en el gremio del trabajo social.

## **Bibliografía**

Adenike, Anthonia, 2011, "Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction", *Business Intelligence Journal*, vol. 4, núm. 1, pp. 151-166.

Anwar, Farooq y Ungku Norulkamar, 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*, pp. 116-161.

Berdecia, Zaida, Joyce González y Carlos Carrasquillo, 2012, "Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudios de casos múltiples en empresas", *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, pp. 21-32.

Borjas de Xena, L., 2010, "El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela", *Ciencias Sociales*, núm. 5, pp. 149-165.

Botero, Juan, Federico Álvarez y María González, 2012, "Modelos de internacionalización para las pymes", *Revista Minister*, núm. 20, pp. 63-90.

Cardon, Melissa, Denis Gregoire, Christopher Stevens y Pankaj Patel, 2013, "Measuring Entrepreneurial Passion: Conceptual Foundations and Scale Validation", *Journal of Business Venturing*, vol. 28, núm. 3, mayo, pp. 373-396.

Castro, M. y M. Martins, 2010, "The Relationships between Organizational Climate and Employee Satisfaction in Information and Technology Organization", *Revista Sonorense de Psicología*, 36, pp. 1-9.

Caykoylu, S., C. Egri, S. Havlovic y C. Bradley, 2011, "Key Organizational Commitment Antecedents for Nurses, Paramedical Professionals and Non-clinical Staff", *Journal of Health Organization and Management*, vol. 25, núm. 1, pp. 7-33.

Celik, M., O. Turunc y M. Begenirbas, 2011, "The Role of Organizational Trust, Burnout and Interpersonal Deviance for Achieving Organizational Performance", *International Journal of Business and Management Studies*, 3, pp. 179-190.

Chattopahyay, P. y George E., 2001, "Examining the Effects of Work Externalization through the Lens of Social Identity Theory", *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, núm. 4, pp. 781-788.

Chiang, M., G. Méndez y G. Sánchez, 2010, "Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de reatail", *Revista Theoria*, 19, pp. 21-36.

Chinchilla, N. y H. Cruz, 2010, "Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque", *Revista Empresa y Humanismo*, vol. XIV, núm. 1, pp. 47-79.

Chitarroni, Ana Lía Mercedes, 2013, "Responsabilidad social empresarial: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales?", *Enfoques*, vol. XXV, núm. 1, pp. 39-64.

Colquitt, J., J. LePine, R. Piccolo, C. Zapata y B. Rich, 2012, "Explaining the Justice Performance Relationships: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer?", *Journal of Applied Psychology*, 97, pp. 1-15.

Coronel, A., 2010, "Capacitación del capital humano como una inversión para el desarrollo", *Eureka*, 7, pp. 71-76.

Cortés, Juana Elena, 2010, "La resiliencia: una mirada desde la enfermería", *Ciencia y Enfermería*, vol. 16, núm. 3, pp. 27-32.

Cuesta, Armando, 2012, "Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación", *Revista Venezolana de Gerencia*, año 17, núm. 57, pp. 86-98.

Danes, Sharon y Jang Juyoung, 2013, "Copreneural Identity Development during New Venture Creation", *Journal of Family Business Management*, vol. 3, núm. 1, pp. 45-61.

Díaz, C., R. Hernández y José Roldán, 2012, "A Structural Model of the Antecedents to Entrepreneurial Capacity", *International Small Business Journal*, vol. 30, núm. 8, pp. 850-872.

Díaz, Solange, 2013, "Lo humano en la Teoría de las Organizaciones", *Visión gerencial*, año 12, núm. 1, pp. 45-57.

Escamilla, Z. y D. Caldera, 2013, "Análisis de factores socioeconómicos y psicosociales en mujeres y hombres emprendedores nacientes en México", *Investigación Administrativa*, 111, pp. 7-19.

Figueiredo, Hugo, Esther Grau, Pedro Gil y Juan García, 2012, "Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería", *Psicothema*, vol. 24, núm. 2, pp. 271-276.

Fuentes, Fernando y Sandra Sánchez, 2010, "Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género", *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 28, núm. 3, pp. 1-28.

Galindo, Rafael y María Echavarría, 2011, "Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia", *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, núm. 15, pp. 85-94.

García, J. y J. Brás, 2008, "Satisfacción profesional y compromiso organizativo: un metanálisis", *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17, pp. 71-68.

Gargallo, Ana y Fred Freundlich, 2010, "Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral", *Revesco*, núm. 103, pp. 33-58.

González, E. y E. Pérez, 2012, "Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de salud", *Alternativas en Psicología*, 27, pp. 8-22.

González, F., S. Sánchez y T. López, 2011, "Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad", *Estudios y Perspectivas en Turismo*, vol. 20, núm. 5, pp. 1047-1068.

Guillén, Manuel, Álvaro Lleó y Ginés Perles, 2011, "Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa", *Cuadernos de Gestión*, vol. 11, pp. 33-47.

Hallak, R., G. Brown y N. Lindsay, 2012, "The Place Identity Performance Relationships among Tourism Entrepreneurs: A Structural Equation Modeling Analysis", *Tourism Management*, 33, pp. 143-154.

Hazlina, N., A. Mohd y S. Rohaida, 2012, "Nurturing Intrapreneurship to Enhance Job Performance: The Role of Pro-Intrapreneurship Organizational Architecture", *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*, 9, pp. 1-9.

Jamshidi, H., J. Khazael, L. Pourmostafa y P. Khoshkorodi, 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, Andrés y Rodrigo Cubillos, 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*, vol. 28, núm. 2, pp. 187-192.

Jyoti, Jeevan y Sharma Jyoti, 2011, “Factors Affecting Orientation and Satisfaction of Women Entrepreneurs in Rural India”, *Annals of Innovation Entrepreneurships*, 2, pp. 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, pp. 6-21.

León, L., C. Sotelo y L. Zepeda, 2013, “Determinación del nivel de calidad personal de directivos en las organizaciones”, *Invurnus*, 7 (2), pp. 23-31.

Long, H., 2013, “The Relationships among Learning Orientation, Market Orientation, Entrepreneurial Orientation, and Firm Performance”, *Management Review*, 20, pp. 37-46.

López, María de los Ángeles, Paula Vázquez y Carlos Montes, 2010, “Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral”, *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 42, núm. 2, pp. 215-224.

Mañas, Miguel, Carmen Salvador, Joan Boada, Esperanza González y Esteban Agullo, 2007, “La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional”, *Psicothema*, vol. 19, núm. 3, pp. 395-400.

Mañas, Miguel, 2012, “Realidad organizacional y teletrabajo”, *Comunitaria*, núm. 4, pp. 105-122.

Marucco, Mariana, 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, pp. 1-9.

Medina, C., 2010, “Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación”, *Cinta de Moebio*, 38, pp. 91-109.

Medina, F., L. Munduate, I. Martínez, M. Dorado y Miguel Mañas, 2004, “Efectos

positivos de la activación del conflicto de tarea sobre el clima de los equipos de trabajo”, *Revista de Psicología Social*, 19(1), pp. 3-15.

Mendoza, María, Alejandro Orgambidez y Ana Carrasco, 2010, “Orientación de la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural”, *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 8(2), pp. 351-361.

Molero, F., P. Recio e I. Cuadrado, 2010, “Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)”, *Psicothema*, 22, pp. 495-501.

Moreno, María, María Ríos, Jesús Canto, Jesús San Martín y Fabiola Perles, 2010, “Satisfacción laboral y Bournout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante”, *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26, pp. 255-265.

Nazar, Gabriela, 2012, “Identidad de la carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio”, *Liberabit*, 18 (1), pp. 7-14.

Omar, Alicia, 2010, “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor”, *Liberabit*, vol. 17, núm. 2, pp. 129-137.

Partida, A., M. Carrera y L. Villareal, 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, pp. 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, pp. 45-50.

Rante, Y. y A. Warokka, 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, pp. 1-19.

Ríos, M., M. Téllez y J. Ferrer, 2010, “El empoderamiento como predictor del compromiso organizacional en las pymes”, *Contaduría y Administración*, 231, pp. 103-125.

Rodríguez, Andrés, María Retamal, José Lizana y Felipe Cornejo, 2011, “Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal

chilena”, *Salud y Sociedad*, 2(2), pp. 219-234.

Rojas, Rodrigo, V. García y E. García, 2011, “The Influence on Corporate Entrepreneurship of Technological Variables”, *Industrial management & Data System*, 111, pp. 984-1005.

Sobrados, Luis y Elena Fernández, 2010, “Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos”, *Educación XXI*, vol. 13, núm. 1, pp. 15-38.

Tayo, E. y A. Adeyemi, 2012, “Job Involvement & Organizational Commitment as Determinants of Job Performance among Educational Resource Centre Personal”, *European Journal of Globalization and Development Research*, 5, pp. 301-313.

Vargas, Juan, 2011, “Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado”, *Revista Electrónica Nova Scientia*, vol. 4, núm. 7, pp. 172-204.

Vargas, J., 2013, “Las organizaciones como cerebros para generar capital social”, *International Journal of Good Conscience*, 8, pp. 82-93.

Vargas, María y María Arenas, 2012, “Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia”, *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, vol. 1, núm. 1, pp. 25-30.

Vera, L., S. Madrazo y L. García, 2011, “Fuentes de satisfacción laboral en campesinos asalariados jóvenes”, *Revista Concyteg*, (6)77, pp. 1281-1306.

Yáñez, Rodrigo, Mallén Arenas y Miguel Ripoll, 2010, “El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral”, *Liberabit*, 16(2), pp. 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, pp. 147-158.

Zampetakis, L. y V. Moustakis, 2013, “Entrepreneurial Behavior in the Greek Public Sector”, *Emerald*, 13, pp. 1-7.