

CONTRASTACIÓN DE UN MODELO DE COMPROMISO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL CENTRO DE MÉXICO

CONTRAST OF A MODEL OF LABOR COMMITMENT
IN A PUBLIC INSTITUTION OF THE CENTER OF MEXICO

*Eréndira Fierro- Moreno, **María Guadalupe Alvarado- Ibarra,

*Cruz García- Lirios

*Universidad Autónoma del Estado de México, México;

**Universidad de Sonora, México.

Correspondencia: bundesnanza@outlook.com

RESUMEN

A menudo, el compromiso laboral ha sido estudiado desde las teorías de actitudes que centran su atención en los procesos cognitivos y conductuales de los empleados, pero en una dimensión mayor, el presente trabajo se propuso indagar la estructura del compromiso laboral en un contexto institucional frente a políticas de salud dedicadas a evaluar el desempeño del profesionista y los grupos con los que se relaciona. De este modo, se llevó a cabo un estudio transversal y exploratorio con una selección intencional de 324 practicantes en centros de salud comunitaria de México. A partir de un modelo estructural se encontraron relaciones negativas entre tres factores subyacentes a la validez del concepto de compromiso laboral, sugiriendo la aceptación de la hipótesis nula acerca de la convergencia de 21 rasgos en tres factores, pero también indicando asociaciones posibles que la literatura relaciona con el clima o el liderazgo laboral.

Palabras clave: Trabajo Social, clima laboral, compromiso, liderazgo, satisfacción

ABSTRACT

Often, work commitment has been studied from the theories of attitudes that focus on the cognitive and behavioral processes of employees, but in a larger dimension, the present work was proposed to investigate the structure of work commitment in a context institutional versus health policies dedicated to evaluating the performance of the professional and the groups with which it is related. In this way, a cross-sectional and exploratory study was carried out with an intentional selection of 324 practitioners in community health centers in Mexico. From a structural model negative relationships were found between three factors underlying the validity of the concept of work commitment, suggesting the acceptance of the null hypothesis about the convergence of 21 traits in three factors, but also indicating possible associations that the literature relates to climate or labor leadership.

Key words: Social work, work climate, commitment, leadership, satisfaction

INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente trabajo fue el contraste de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México, mediante el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que midió las variables implicadas en el compromiso laboral que fueron reportadas en el estado del conocimiento y la literatura consultada sobre los efectos de las políticas sociales, estrategias de salud pública y programas de asistencia social en los profesionistas de la salud en general y del Trabajo Social en particular.

En el marco de las políticas educativas de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de los procesos y los productos institucionales, los activos intangibles, entre ellos el capital humano han sido fundamentales para explicar la evolución de las instituciones sociales dedicadas a los servicios de salud pública (Adenike, 2011).

Los activos intangibles se distinguen por determinar e incrementar el valor de las organizaciones, pero en el caso del capital humano en general y su dimensión intelectual en particular, supone la gestión,

producción y transferencia de habilidades y conocimientos que incrementan sustancialmente el valor social de las organizaciones (Anwar, y Norulkamar, 2012).

En el caso del capital intelectual, una dimensión fundamental como lo es el compromiso laboral ha sido determinante al momento de vincularse al emprendimiento, el desempeño, la productividad, la innovación y la competitividad. Se trata de disposiciones favorables a la organización, al clima laboral y la colaboración institucional o académica (Castel y Freundlich, 2010).

El compromiso laboral ha sido identificado como el determinante principal de las decisiones y acciones individuales y grupales como es el caso de los grupos colaborativos, principales impulsores de las organizaciones dedicadas a la investigación (Celik, Turunc y Begenirbas, 2011).

Sin embargo, la literatura consultada advierte que en las instituciones de salud pública el compromiso laboral ha sido desvinculado de la formación académica y profesional. En tal sentido es que la formación del capital humano estriba en la transferencia de habilidades y conocimientos de gestión más que investigación o prevención de enfermedades y accidentes en el ámbito ocupacional (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010).

La distinción es fundamental ya que, la formación académica parece estar orientada hacia una intervención directa para reducir los efectos de las problemáticas más que la adopción de estilos de vida libres de violencia, riesgos y amenazas. Por consiguiente, un estudio sobre el compromiso laboral en relación con las dimensiones de prevención e intervención facilitaría la explicación de un panorama integral y más amplio en torno al estudio de las políticas sociales, las estrategias de difusión y los programas de atención social (Cortés, 2010).

Estudios del compromiso laboral

La psicología social que estudia los procesos organizacionales, principalmente las disposiciones o actitudes hacia el trabajo, el entorno, los

compañeros y el desempeño advierte que el capital humano e intelectual tiene su indicador esencial en el compromiso laboral, entendido como una disposición negativa o positiva hacia escenarios, liderazgos, objetivos, tareas y metas inherentes a las capacidades; habilidades y conocimientos de los talentos o empleados (Díaz, 2012).

Carreón, Hernández, Bustos y García (2017) demostraron que las políticas de micro-financiamiento no sólo coadyuban en el establecimiento de una cultura del emprendimiento sino, además propician una equidad distributiva entre jefas de familia caficultoras. En tal sentido es que el compromiso laboral de las jefas de familia caficultoras determinó su emprendimiento social. Se trata de disposiciones favorables a la colaboración en torno al cuidado de los hijos y la venta de café en la plaza central de la localidad.

Carreón, Hernández, Quintero y García (2017) especificaron un modelo para el estudio de la colaboración organizacional, sugiriendo la inclusión de variables complejas como la adaptabilidad, la recursividad, la disipación y la dinámica para demostrar una estructura factorial exploratorio de cuatro ejes principales en torno a la cultura educativa en una IES del centro de México. El compromiso laboral, entendido como una disposición favorable a la colaboración determinó el clima de apoyos e innovación.

García (2017) propuso un modelo para el estudio de la generación milenaria, considerando su uso intensivo de tecnologías, dispositivos y redes de información, incluyó variables tales como la innovación y la compatibilidad con el emprendimiento, así como ansiedad y adicción en torno al uso del Internet. Los determinantes del uso de Internet correlacionaron con una disposición favorable a las tareas en equipo que incrementaron el desempeño individual.

García, Bustos y Carreón (2017) infirieron el significado del estigma laboral al establecer categorías de análisis considerando las necesidades y las expectativas de los entrevistados antes de egresar y emigrar a los Estados Unidos de América. La construcción discursiva y narrativa de los futuros migrantes se circunscribió al aprendizaje y la práctica de una técnica que en

su lugar de origen se desconoce, pero está bien valorada en el país receptor. A partir de este imaginario y representación laboral, los entrevistados develaron un estigma que reduce la importancia del trabajo en México e incrementa el prestigio del trabajo en EU.

García, Carreón y Bustos (2017) plantearon la observación de una cultura laboral excluyente fuera de las organizaciones con fines de lucro como es el caso de las Instituciones de Educación Superior que, en tanto formadoras de talentos, generan una aversión a la equidad, la colaboración y el altruismo. Demostraron la emergencia de una cultura laboral excluyente como lo es el estigma.

García, Carreón y Hernández (2017) establecieron los factores indicativos de una cultura laboral de autocuidado contraria a las culturas organizacionales del equilibrio entre las demandas externas y las capacidades internas, el modelo desarrollado incluyó factores del clima laboral como la cooperación, el aprendizaje y la innovación que explicaron un factor de segundo orden identificado por la literatura como la cultura democrática; liderazgo transformacional, motivación y comunicación bilateral.

Valdés, Quintero y García (2017) generaron un modelo complejo en el que los factores se interrelacionan unos con otros para evidenciar una cultura laboral recursiva que atiende a las relaciones entre las demandas y las capacidades, así como entre las oportunidades y los recursos a fin de anticipar escenarios de colaboración, emprendimiento e innovación.

Sánchez, Quintero y García (2017) establecieron la relación entre la cultura participativa, el liderazgo transformacional, la comunicación y la motivación bilateral. En la medida en que se intensificaban los consensos, las decisiones incluyeron beneficios colectivos como es el caso de la equidad en las remuneraciones, compensaciones y estímulos, pero cuando el proceso era sexista no sólo generó inequidad en los sueldos y las prestaciones sino, además limitó la incorporación de las mujeres a los puestos decisorios.

Los estudios del clima laboral advierten que sus dimensiones estarían vinculadas a los lineamientos institucionales o políticas organizacionales, las relaciones colaborativas y las competencias personales como el procesamiento de datos y la difusión de información con la finalidad de prevenir enfermedades o accidentes, así como en forma de respuesta inmediata ante eventos de riesgo o contingencias del entorno (López, Vázquez y Montes, 2010).

Especificación de un modelo de compromiso laboral

A partir de la revisión de la literatura es posible establecer las dimensiones teóricas del compromiso laboral, el cual estaría indicado por tres factores: 1) compromiso individual para dar cuenta de aquellas disposiciones desfavorables o favorables al desempeño propio, la función particular o la productividad individualizada que reflejaría un nivel de compromiso acorde a las metas y las tareas personales; 2) el compromiso colaborativo que refiere a las disposiciones de grupos y equipos de trabajo circunscritos a una temática, dinámica y estrategia orientadas hacia la consecución de objetivos y de metas; 3) el compromiso organizacional que atiende exclusivamente a objetivos y estrategias institucionales, o bien, estriba en lineamientos y políticas establecidas en la fundación de una organización observables en el prestigio social de la misma (Maruco, 2012).

Las relaciones entre los tres factores del compromiso laboral considerando un escenario institucional de servicios sociales de atención a la salud personal y colectiva en un contexto de bajo desarrollo humano.

Las relaciones entre los tipos de compromiso laboral suponen la convergencia hacia un sistema de gestión, producción y transferencia de habilidades y conocimientos para la consecución de objetivos, tareas y metas de atención social, comunitaria o personal en cuanto a prevención de enfermedades o accidentes, aunque su énfasis radica en la intervención de casos crónicos, degenerativos y/o terminales.

Compromiso personal ↔ *compromiso colaborativo*. Las disposiciones a favor de un grupo colaborativo sintetizan esta relación entre los factores del compromiso

laboral. Se trata de una convergencia de intereses que pueden estar o no vinculados a políticas, estrategias y programas institucionales o lineamientos organizacionales, pero que en definitiva refleja un clima de apoyo y solidaridad en el que el soporte familiar o social juega un papel secundario frente a las disposiciones acordadas entre los profesionistas de la salud ante un caso crónico, degenerativo y/o terminal (González, Sánchez y López, 2011).

Compromiso personal ↔ compromiso organizacional. Se trata de disposiciones favorables hacia una función, entorno o recursos que le permiten al individuo desarrollarse y consolidarse profesionalmente, aunque las relaciones colaborativas entre profesionistas de la salud determinen la eficiencia, eficacia y efectividad de sus funciones y tareas, la importancia de esta relación estriba en que el individuo se considera valioso para una organización y por ende despliega una serie de actitudes positivas, o bien, el trabajador se asume como víctima y genera disposiciones negativas hacia su entorno laboral, sus compañeros y hacia sí mismo (Guillén, Lleó y Perles, 2011).

Compromiso colaborativo ↔ compromiso organizacional. Se trata de un proceso secuencial de disposiciones que pudieron iniciar con un líder y diseminarse hacia talentos, pero en cuyo caso no es necesario ya que, las actitudes de un grupo o equipo colaborativo cuando se circunscriben a los lineamientos institucionales o a los reglamentos organizacionales propicia un clima laboral favorable, aún y cuando coexista con individuos que se perciben como víctimas de la dinámica laboral (Jiménez y Cubillos, 2010).

No obstante que las relaciones entre los factores del compromiso laboral suponen el debilitamiento o el fortalecimiento interno de una organización o institución, otros factores inciden en tal dinámica como es el caso de las especificidades o particularidades de una institución relativas a las relaciones interpersonales, o bien, a la corrupción. En ambos casos, el compromiso laboral reduce su influencia en el desempeño, el emprendimiento, la productividad, la innovación, la competitividad y la satisfacción laboral.

MÉTODO

En el primer estudio, se llevó a cabo una investigación documental con una selección no probabilística de fuentes indexadas a repositorio líderes de América Latina. A partir de esta revisión se advierten hipótesis relativas a las relaciones de dependencia entre las variables organizacionales y sociodemográficas. Se utilizó la técnica Delphi para el análisis del contenido y procesamiento de los datos comparándolos e integrándolos en una matriz con el propósito de elaborar los reactivos del instrumento. Una vez redactadas las aseveraciones tres jueces; uno profesional de la salud, otro académico y otro profesional del Trabajo social evaluaron su contenido, identificando con un -1 aquellos reactivos vinculados negativamente con el compromiso laboral, con un 0 aquellas aseveraciones desvinculas y con 1 los ítems relacionados positivamente.

En el segundo estudio, se llevó a cabo un estudio transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 324 individuos, considerando su adscripción al Trabajo Social, así como la experiencia en cuanto a prácticas o formación profesional.

Se elaboró la *Escala de Compromiso Laboral* la cual incluyó reactivos en torno a las disposiciones negativas o positivas de apoyo, reconocimiento, aprendizaje y valoración laboral. Incluye cinco opciones de respuesta en las que los encuestados expresan su grado de compromiso a situaciones específicas de sus funciones laborales y su entorno organizacional. La confiabilidad alcanzó un valor alfa superior a .70 que es el mínimo suficiente para establecer la consistencia interna entre los reactivos.

A través de un contacto telefónico con la muestra seleccionada en la que se les solicitó una entrevista cuyos fines serían meramente académicos. Una vez establecida la cita, se procedió a facilitarles un cuestionario en el que se incluyeron las preguntas sociodemográficas, económicas y organizacionales. En los casos en los que había una tendencia a la misma opción de respuesta o bien, la ausencia de respuesta, se les solicitó que anotaran al reverso las razones por las que contestaron con la misma opción de respuesta o en su caso la ausencia de ellas. Los datos fueron capturados

en el Programa Estadístico para Ciencias Sociales (IBM-SPSS-AMOS por sus siglas en inglés versión 25,0).

RESULTADOS

La Tabla 1 muestra las propiedades estadísticas del instrumento el cual obtuvo una confiabilidad superior a la mínima requerida (alfa de 0,780 respecto a un 0,700 requerida).

Tabla 1. Descriptivos del instrumento

Código	Reactivo	M	D	S	C	A	F1	F2	F3
Subescala de compromiso organizacional						0,790			
CLO1	La atención social en mi trabajo es de calidad	4,39	1,27	1,17	1,40	0,756			0,496
CLO2	La dedicación al trabajo distingue a mis compañeros	4,37	1,31	1,05	1,38	0,703			0,403
CLO3	La libertad de decidir es un valor en mi trabajo	4,38	1,14	1,36	1,38	0,703			0,392
CLO4	La libertad de expresión es un valor en mi trabajo	4,30	1,26	1,05	1,26	0,792			0,493
CLO5	La prevención en mi trabajo es un valor agregado	4,38	1,58	1,28	1,37	0,793			0,483
CLO6	La salud es un ideal en mi trabajo	4,29	1,48	1,02	1,38	0,745			0,491
CLO7	Los tramites son muy costosos en mi trabajo	4,73	1,37	1,20	1,32	0,783			0,491
Subescala de compromiso colaborativo						0,797			
CLC1	Un mayor esfuerzo en mi trabajo implica una recompensa	4,16	1,08	1,08	1,57	0,793		0,382	
CLC2	En mi trabajo acude la gente a hacer ejercicio	4,38	1,30	1,06	1,27	0,765		0,382	
CLC3	Mi trabajo es un lugar libre de violencia	4,15	1,47	1,69	1,27	0,762		0,403	
CLC4	En mi trabajo todos nos apoyamos	4,92	1,32	1,04	1,47	0,795		0,428	

Código	Reactivo	M	D	S	C	A	F1	F2	F3
CLC5	Mi trabajo supone de-safios	4,28	1,47	1,15	1,44	0,751		0,481	
CLC6	Mi trabajo implica una actualización de conocimientos	4,05	1,49	1,15	1,28	0,793		0,492	
CLC7	Mi trabajo supone un gran esfuerzo	4,29	1,02	1,04	1,62	0,791		0,502	
CLC8	Hoy en día hay que estar especializado en el trabajo	4,17	1,36	1,18	1,15	0,762		0,593	
Subescala de compromiso personal						0,762			
CLP1	Me gusta conocer el lado humano de la gente	4,16	1,28	1,30	1,50	0,704	0,382		
CLP2	Mi función es esencial en el engranaje de mi trabajo	4,37	1,07	1,39	1,38	0,766	0,382		
CLP3	Me gusta participar en la actualización del personal	4,29	1,47	1,01	1,40	0,705	0,391		
CLP4	Me inscribo a los cursos de actualización	4,28	1,06	1,04	1,41	0,751	0,392		
CLP5	Soy partidario de una gestión humana en el trabajo	4,37	1,36	1,11	1,47	0,736	0,482		
CLP6	A menudo colaboro en las tareas del trabajo	4,39	1,48	1,02	1,49	0,761	0,591		

M = Media, D = Desviación Estándar, S = Sesgo, C = Curtosis, A = Alfa quitando el valor del ítem. F1 = Compromiso personal (25% de la varianza total explicada), F2 = Compromiso Colaborativo (17% de la varianza total explicada), F3 = Compromiso Organizacional (14% de la varianza total explicada). Todos los ítems se responden con cinco opciones: 0 = “nada de acuerdo” hasta 4 = “bastante de acuerdo”

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Una vez establecidos los factores que explicaron el 56% de la varianza total explicada, se procedió a estimar las relaciones posibles entre los factores con respecto a otros factores posibles no incluidos en el instrumento, pero inferidos por el restante 44% de la varianza total no explicada, los errores de medición y el valor de la covarianza (véase Tabla 2).

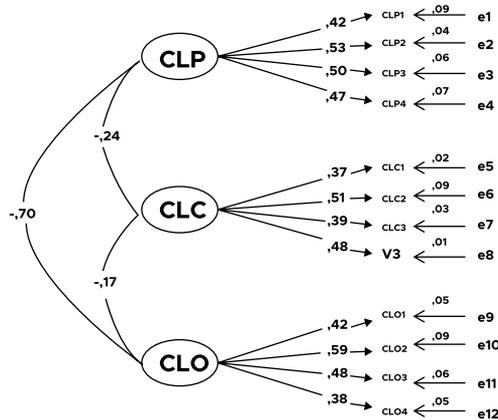
Tabla 2. Covarianzas entre los factores

	Personal	Colaborativo	Organizacional
Personal	,210		
Colaborativo	-,055	,103	
Organizacional	-,200	-,776	,592

Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Las relaciones posibles entre los factores destacan una covarianza negativa entre los objetivos y expectativas personales con respecto a las de la institución pública de estudio. Esto es así porque los objetivos, tareas y metas institucionales parecen ir en un sentido opuesto a las disposiciones personales, los recursos que la institución brinda no parecen ajustarse a las capacidades individuales, las estrategias de difusión o promoción que el centro de salud adopta parecen no concordar con las habilidades y los conocimientos de los encuestados. Tales resultados esgrimidos se observan con mayor detalle un modelo estructural de trayectorias reflejantes (véase Figura 1).

Figura 1. Modelo estructural de trayectorias reflejantes



Fuente: Elaborada con los datos del estudio

Los parámetros de ajuste y residual [$\chi^2 = 384,29$ (33gl) $p = 0,007$; GFI = 0,990; CFI = 0,995; RMSEA = 0,006] sugieren la aceptación de la hipótesis nula relativa a las relaciones entre los factores, pero en un sentido negativo ya que prevalece un compromiso estructural diseminado en tres factores que no convergen en torno a una disposición común como sería el caso de una

institución u organización dedicada más a la prevención de enfermedades y accidentes laborales que a la atención focalizada o expedita de un problema de salud pública.

DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en el establecimiento de tres factores y sus trayectorias reflejantes en una muestra de estudiantes de Trabajo Social que laboran en centros de salud pública y comunitaria del centro de México. Se trata del establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide 21 rasgos del compromiso laboral y de los cuales se establecieron tres factores relativos al compromiso personal, colaborativo y organizacional, aunque se trata de disposiciones no sólo asimétricas sino, además, opuestas.

Ello significa que el estado del conocimiento reporta dimensiones del compromiso laboral que parecen ser influidas por el clima de relaciones, apoyos, colaboraciones, tareas y/o innovaciones (Méndoza, Orgambidez y Carrasco, 2010). Es decir, el compromiso laboral sería resultado del tipo de clima organizacional que se edifica en la institución durante la formación académica y/o profesional (Molero, Recio y Cuadrado, 2010).

Además, el compromiso laboral, en tanto producto del clima organizacional, estaría influido también por los estilos de liderazgo. En ese sentido es que un líder tradicional generaría un clima laboral adverso a un compromiso colaborativo ya que, las capacidades y los recursos se circunscribirían a las decisiones del líder más que a lo objetivos y metas institucionales (Omar, 2010).

Es así como un liderazgo transformacional que genere un clima laboral favorable a un compromiso institucional y colaborativo supone una estrategia comunicativa y motivacional bidireccional más que unilateral (Pastor, 2012). Las disposiciones resultantes de ese estilo de liderazgo y tipo de clima laboral serían convergentes. Esto es así porque las organizaciones e instituciones dedicadas a la creación del conocimiento parecen converger más en sus intereses y disposiciones que aquellas dependientes de una política social

de salud, estrategia gubernamental de atención social, o bien, programa institucional de fomento al autocuidado (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010).

Por consiguiente, la literatura ubica al compromiso laboral como el factor clave en el estudio de las organizaciones de la salud que producen conocimiento como es el caso de los hospitales de alta especialidad, pero cuyo dominación sobre los centros de atención comunitarios generaría un liderazgo y un clima acordes a las políticas de evaluación, acreditación y certificación más que a la prevención de enfermedades y accidentes, la promoción de relaciones libres de violencia, riesgos y amenazas a la salud (Sepulveda, 2010).

Es menester contrastar el modelo en ambos tipos de centros de salud. En el de alta especialidad será posible observar un liderazgo y un clima laboral acordes a un alto compromiso en el desempeño, emprendimiento, productividad, innovación y competitividad (Tayo y Adeyemi, 2012).

Empero, también el modelo permitirá observar el desacoplamiento de una estructura organizacional o institucional dependiente de los lineamientos estatales, los programas institucionales y las estrategias de atención o canalización de enfermedades y accidentes que no sólo reducen la calidad del servicio público, sino, además aminoran el compromiso laboral de sus profesionistas (Vargas, 2011).

Se recomienda contrastar el modelo en ambas instituciones con la finalidad de observar sus diferencias en cuanto al grado de compromiso de sus empleados, pero también con la intención de especificar las políticas internas de las organizaciones e instituciones de salud pública y comunitaria (Yáñez, Arenas y Ripoll, 2010).

CONCLUSIÓN

El objetivo del presente trabajo al estado de la cuestión fue especificar un modelo para el estudio del compromiso laboral en un entorno institucional como lo son los servicios públicos de salud, estableciendo su grado de consistencia y convergencia de rasgos que fueron medidos para

evidenciar las diferencia entre factores que prevalecen como subprocesos organizacionales, pero que a la vez reflejan las asimetrías entre las actitudes que los empleados pueden tener con respecto a su labor, sus compañeros y su desempeño.

REFERENCIAS

- Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*.4, 151-166
- Anwar, F. & Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. 2, 116-161
- Bedard, R. (2004). La trilogía, otra manera de observar la organización. En G. Ramírez, (coord.). *Desempeño organizacional. Retos y enfoques contemporáneos* (pp. 13-30). México: UAM-Iztapalapa
- Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. M. y García, C. (2017). Políticas de fomento empresarial y sus efectos sobre las percepciones de riesgo en caficultores de Xilitla, San Luis Potosí, centro de México. *Poesis*, 32, 33-51
- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L. y García, C (2017). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la colaboración organizacional en una universidad pública de Huehuetoca, centro de México. *Invernus*, 12 (2), 9-17
- Castel, G. y Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*. 103, 33-58
- 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
- Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de reatail. *Revista Theoria*. 19, 21-36
- Cortés, J. (2010). La resiliencia: una mirada desde la enfermería. *Ciencia y Enfermería*. 16, 27-32
- Dettmer, J. (2009). La sociología de la profesión: un estado del arte. En G. A. Ramos, Pineda, J. y Rodríguez, R. (coord.). *Sociología de las ocupaciones profesionales. Los procesos de institucionalización*. (pp. 13-26). México: UAEM
- Díaz, O. (2012). Trabajo Social ante la crisis económica. *Portularia Revista de*

Trabajo Social. 12, 239-244

- García, C. (2017). Modelo de millennials emprendedores. *Cambios & Permanencias*, 8 (2), 379-395
- García, C., Bustos, J. M. y Carreón, J. (2017). Dimensiones exploratorias del estigma social y laboral. Un estudio Delphi con estudiantes de pre-grado. *Eureka*, 14 (1), 55-68
- García, C., Carreón, J. y Bustos, J. M. (2017). Los estudios de la migración laboral: estructura factorial exploratoria del estigma laboral. *Eureka*, 14 (2), 173-184
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2017). Límites de los modelos de la salud ocupacional. Estudios de la adhesión al tratamiento del asma en trabajadoras migrantes adultos mayores del Estado de México. *Visión Gerencial*, 16 (1), 103-118
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero. *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
- 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
- López, M., Vázquez, P. y Montes, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 42, 215-224
- 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
- Méndoza, 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. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Psicothema*. 22, 495-501

- Morales, J. R. (2009). Los sistemas de gestión del conocimiento en el nuevo siglo. En M. Cejas., Morales, J. R., Porras, S. T., Rosado, M. R., Aduna, A. A., García, E. y Garduño, G. J. (coord.). *Organización. Conocimiento y gestión. El vínculo entre la diversidad*. (pp. 45-70). México: UAM-Iztapalapa
- Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*. 17, 129-137
- Pastor, E. (2012). Trabajo Social, capital social, inteligencia cooperativa y diálogo significativo en el ámbito local. *Portularia Revista de Trabajo Social*. 12, 91-99
- 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
- Sánchez, A., Quintero, M. L. y García, C. (2017). Complejización de un modelo de dirección sexista laboral. *Ciencias Sociales*, 3 (4), 24-37
- Sánchez, A., Sarmiento, S., Cruz, M. G., Méndez, A. R. y Sánchez, A. (2015). *Sintomatología y resiliencia empresarial*. Tlaxcala: UAT
- Sepulveda, L. (2010). Las trayectorias de vida y el análisis de curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales. *Perspectivas: Revista de Trabajo Social*. 21, 27-54
- 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
- Valdés, O., Quintero, M. L. y García, C. (2017). Complejización de un modelo de cultura laboral migrante. *Doxa*, 7 (13), 66-78
- 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
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit*. 16, 193-202

Envío a dictamen: 14 de junio de 2018

Aprobación: 25 de junio de 2018

Eréndira Fierro-Moreno. Facultad de Economía UAEMéx. Correspondencia: efierron@uaemex.mx

María Guadalupe Alvarado-Ibarra. Facultad de Contaduría y Administración.

Universidad de Sonora. lalvarado@navojoa.uson.mx

Cruz García-Lirios. Universidad Autónoma del Estado de México.

Correspondencia: cgarcial213@profesor.uaemex.mx