



Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso de trabajadoras sociales en instituciones de asistencia sanitaria.

Javier Carreón Guillén, Jorge Hernández Valdés, José Marcos Bustos Aguayo y Cruz García Lirios*

Resumen

Los conflictos al interior de una organización suponen un desbalance entre demandas y recursos, oportunidades y capacidades, o bien, entre objetivos, tareas y metas que, desde un sistema conciliador requieren un clima de relaciones empáticas y de confianza vinculadas a un compromiso laboral. En ese sentido, el objetivo del presente estudio fue establecer la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el compromiso laboral. Para tal propósito, se llevó a cabo una investigación no experimental, transversal y exploratoria con una selección no probabilística de 125 profesionales del Trabajo Social adscritos a instituciones de salud comunitaria. Los resultados muestran que el factor supraordinal, es decir aquel compromiso más allá del ámbito laboral, gremial y familiar explicó el 21% de la varianza. Se advierten líneas de investigación correlacional entre la socialización familiar, la formación profesional y la práctica laboral para establecer el ciclo del compromiso laboral y sus implicaciones en un estilo de liderazgo y dirección transformacional, pero conciliatorio de las asimetrías entre los empleados.

Palabras clave

Gobernanza, socialización, formación, compromiso, confiabilidad, validez.

* Javier Carreón Guillén, Doctor en Administración y profesor de carrera.
Jorge Hernández Valdés, Doctorante en Trabajo Social y profesor de carrera.
José Marcos Bustos Aguayo, Doctor en Psicología y profesor de carrera.
Cruz García Lirios, Estudios de Doctorado en Psicología y profesor de asignatura.

1. Introducción

A menudo, los conflictos al interior de las organizaciones no sólo reflejan estilos de dirección y culturas laborales opuestas, sino además es posible observar procesos de socialización familiar, formación académica y desempeño profesional con base en el grado o nivel de compromiso. Este proceso es relevante a la luz de la implementación de estilos de dirección basados en la gobernanza de los objetivos, tareas y metas, así como la resolución de conflictos derivados por asimetrías en torno a demandas, recursos y compensaciones.

En el caso específico de los instrumentos que ponderan las actitudes laborales en general y el compromiso organizacional en particular, éstos se basan en el clima organizacional para derivar algún grado de compromiso. Es decir, como una disposición favorable a los objetivos, tareas y metas de las organizaciones, o bien, compatible con la misión y visión de la organización, empero no se conceptualiza mucho menos se pondera la relación entre el compromiso laboral y la formación académica o la socialización primaria como antecedentes de un proceso más allá de la organización.

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 factor de segundo orden compuesto por ocho de primer orden. Se llevó a cabo un estudio transversal con una selección no probabilística de 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.

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.

De este modo, predominan cuatro factores que explican la dinámica organizacional interna 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). 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.

En el ámbito de la salud pública, el compromiso laboral permite explicar las diferencias entre la formación profesional y los valores institucionales. En este sentido, el compromiso laboral es resultado del consenso grupal en torno a los criterios y los procedimientos establecidos en una institución.

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.

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. 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.

A medida que el compromiso organizacional transfiere valores organizacionales de interrelación colaborativa, incide en las expectativas de los miembros de una organización. Tal proceso supone la coexistencia entre indicadores del compromiso laboral que por su naturaleza son complementarios y opuestos.

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 funcionan como estructuras de socialización secundaria para incidir en las percepciones, creencias, actitudes, decisiones y acciones de sus empleados.

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 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. 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. 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.

La psicología de las organizaciones ha planteado que los procesos productivos son inherentes a los procesos cognitivos de quienes laboran en una organización.

En referencia al desarrollo organizacional, los estudios psicológicos organizacionales han demostrado que el compromiso es un factor de sistematización de la producción. En tal sentido, el compromiso es asumido como un conjunto de 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. 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.

El estado del arte, considera al compromiso como un factor intermedio entre el clima y la satisfacción laboral. A medida que las organizaciones sistematizan la producción, incrementan sustancialmente el bienestar subjetivo.

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. 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.

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

En síntesis, el compromiso es un conjunto de creencias, actitudes y acciones que reducen la incertidumbre e incrementan la propensión al futuro. 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.

Los estudios psicológicos del compromiso laboral, han establecido relaciones causales entre ésta 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 al 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. Esto es, 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, Orgambidez y Carrasco, (2010) la atención al cliente explica el grado de compromiso laboral.

Mañas (2012) así como Anwar y Norulkamar (2012), coinciden en relacionar la satisfacción de vida con el compromiso. 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 que guían en un grupo laboral o productivo.

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.

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.

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.

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**. 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. 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.

La teoría del compromiso laboral, advierte que 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 (Caykoğlu, et. al, 2011). De este modo, 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, el compromiso hacia la institución al coexistir con el compromiso personal, explica la influencia del estilo de liderazgo. Por ello, es lógico pensar que el estilo de liderazgo complementa la socialización primaria.

2. Método

Diseño. 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 desarrolló en 2016.

Muestra. 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 \$6,000 pesos mensuales; 30 con ingresos entre \$3,000 y \$6,000 mensuales; 70 con ingreso menores a \$3,000 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.

Instrumento. 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 1).

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 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 asume que la adherencia al tratamiento depende de la inclusión del paciente a su auto cuidado.

Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento. A través de un contacto telefónico con la muestra seleccionada, 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 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.

3. Resultados

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.

Tabla 2. 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; Bootstrap = 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

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.

En este sentido, el compromiso laboral sería un sentido de pertenencia diseminado en varias dimensiones, preponderantemente la supraordinal y la asistencia. Esto es así porque la asociación entre *items* 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.

4. Conclusiones

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento, radica en el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide ocho dimensiones del compromiso más allá de la organización misma, considerando la formación académica y la socialización familiar.

Sin embargo, el tipo de estudio no experimental y exploratorio, así como el tipo de selección no probabilística, limitan los resultados del estudio a la muestra seleccionada para llevar a cabo la presente investigación.

En tal sentido, es recomendable llevar a cabo un estudio experimental y confirmatorio de la estructura factorial encontrada con una selección probabilística de la muestra. Tales enmiendas permitirán extender los resultados del presente estudio a una población y un contexto diferente.

En el caso del factor supraordinal, aquel que evidencia o refleja la formación profesional y la socialización de normas y valores de dedicación al trabajo, al explicar el 21% de la varianza total, supone extender la investigación a muestras de padres e hijos que heredaron el oficio o la profesión. En el ámbito de la salud, tal proceso es factible, ya que una razón fundamental para ejercer una profesión de cuidado a grupos vulnerables es atribuida a la profesión de los padres o familiares. En ese sentido, la investigación podría contrastar el compromiso de una muestra seleccionada con el compromiso de sus familiares en ámbitos laborales diferentes al de sus padres.

Por último, en cuanto al factor del compromiso colaborativo que explica el 17% de la varianza, es menester profundizar en sus indicadores ya que, en el marco de la administración pública y el liderazgo transformacional, la comunicación vertical y horizontal entre quienes toman las decisiones de programas de salud pública y quienes llevan a cabo las estrategias de prevención de enfermedades y accidentes el compromiso es fundamental para establecer climas de innovación que incrementen la calidad de los servicios de salud.

Tal ejercicio permitirá un mayor acercamiento entre gobernantes y gobernados a través del aparato burocrático de gestión y administración de la salud pública, perfilada como una agenda de estilo de vida ocupacionales libres de violencia y orientados hacia el autocuidado y la prevención. En tal sentido, el compromiso laboral sería un antecedente de la transparencia y la rendición de cuentas entre los profesionistas de la salud como lo son los trabajadores sociales y los derechohabientes o usuarios de los servicios de atención sanitaria.

5. Fuentes de información

Adenike, A. (2011), "Organization climate as a predictor of employee job satisfaction" en *Business Intelligence Journal*, número 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", en *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management*2, 116-161.

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

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

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

Celik, M., Turunc, O. y Begenirbas, M. (2011), "The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance", en *International Journal of Business and Management Studies*, número 3, 179-190.

Chattopahyay, E. (2001), "Examining the effects of work externalization through the lens of social identity theory", en *Journal of Applied Psychology*, número 86, 781-788.

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?", en *Journal of Applied Psychology*, número 97, 1-15.

Danes, S. y Juyoung, J. (2013), "Copreneural identity development during new venture creation", en *Journal of Family Business Management*, número 3, 45-61.

Díaz, C., Hernández, R. y Roldán, J. (2012), "A structural model of the antecedents to entrepreneurial capacity", en *International Small Business Journal*, número 30, 850-872.

Fuentes, F. y Sánchez, S. (2010), "Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género", en *Revista Estudios de Economía Aplicada*, número 28, 1-28.

Galindo, R. y Echavarría, M. (2011), "Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia", en *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, número 15, 85-94.

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

Gargallo, A. (2010), "Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral", en *Revista Revesco*, número 103, 33-58.

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

González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011), "Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad", en *Revista Estudios y Perspectivas en Turismo*, número 20, 1047-1068.

Guillén, M., Lleó, A. y Perles, G. (2011), "Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa", en *Revista Cuadernos de Gestión*, número 11, 33-47.

Hallak, R., Brown, G. y Lindsay, N. (2012), "The place identity performance relationships among tourism entrepreneurs: a structural equation modeling analysis", en *Revista Tourism Management*, número 33, 143-154.

Hazlina, N., Mohd, A. y Rohaida, S. (2012), "Nurturing intrapreneurship to enhance job performance: the role of pro-intrapreneurship organizational architecture", en *Revista Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*, número 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", en *Revista Journal of Basic and Applied Scientific Research*, número 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", en *Revista Terapia Psicológica*, número 28, 187-192.

Jyoti, J. y Jyoti S. (2011). "Factors affecting orientation and satisfaction of women entrepreneurs in rural India", en *Revista Annals of Innovation Entrepreneurships*, número 2, 1-8.

Lanier, J. (2012), "Leadership and organizational theory dynamics between middle market private equity forms and the portfolio companies they control", en *Revista Journal of Practical Consulting*, número 4, 6-21.

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

Long, H. (2013), "The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance", en *Management Review*, número 20, 37-46.

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E. y Agullo, E. (2007), "La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional", en *Revista Psicothema*, número 19, 395-400.

Mañas, M. (2012), "Realidad organizacional y teletrabajo", en *Revista Comunitaria*, número 4, 105-122.

Mendoza, M., Orgambidez, A. y Carrasco, A. (2010), "Orientación de la calidad total, satisfacción laboral, comunicación y compromiso en establecimientos de turismo rural", en *Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, número 8, 351-361.

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?", en *Revista Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*, número 19, 1-19.

Rojas, R., García, V. y García, E. (2011), "The influence on corporate entrepreneurship of technological variables", en *Revista Industrial management & Data System*, número 111, 984-1005.

Tayo, E. y Adeyemi, A. (2012), "Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal", en *Revista European Journal of Globalization and Development Research*, número 5, 301-313.

Yuangion, Y. (2011), "The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy", en *Revista Journal Entrepreneurship*, número 3, 147-158.

Zampetakis, L. y Moustakis, V. (2013), "Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector", en *Revista Emerald*, número 13, 1-7.



ENCrucijada

REVISTA ELECTRÓNICA DEL CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

No. 26º MAYO-AGOSTO 2017

Revista Electrónica del Centro de Estudios en
Administración Pública de la Facultad de Ciencias
Políticas y Sociales, Universidad Nacional
Autónoma de México



Centro de Estudios en
Administración Pública
FCPyS UNAM



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Rector: *Dr. Enrique Luis Graue Wiechers*

Secretario General: *Dr. Leonardo Lomelí Vanegas*

Secretario Administrativo: *Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez*

Abogada General: *Dra. Mónica González Contró*

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Directora: *Dra. María Angélica Cuéllar Vázquez*

Secretario General: *Mtro. Arturo Chávez López*

Secretario Administrativo: *Mtro. José A. Santiago Jiménez*

Jefe de la División de Estudios de Posgrado:
Dr. Roberto Peña Guerrero.

Jefa de la División de Educación Continua y Vinculación:
Mtra. Alma Iglesias González

Jefa de la División del Sistema Universidad Abierta y Educación a
Distancia: *Lic. Yazmín Gómez Montiel*

Jefe de la División de Estudios Profesionales:
Dra. Martha Singer Sochet

Coordinador del Centro de Estudios en Administración Pública:
Dr. Maximiliano García Guzmán

Coordinador de Informática:
Ing. Alberto Axcaná de la Mora Pliego

LA REVISTA

Director de la Revista:
Maximiliano García Guzmán

Secretario Técnico de la Revista:
César C. Dionicio

Consejo Editorial:
Dr. Alejandro Navarro Arredondo
Dr. Arturo Hernández Magallón
Dr. Carlos Juan Núñez Rodríguez
Dra. Fiorella Mancini
Dr. (c) Eduardo Villarreal
Dr. Roberto Moreno Espinosa

Diseño, integración y publicación electrónica:
Coordinación de Informática, Centro de Investigación e
Información Digital, FCPyS-UNAM.

Coordinación de producción: Alberto A. De la Mora Pliego.
Diseño e Integración Web: Rodolfo Gerardo Ortiz Morales.
Programación y plataforma Web: Guillermo Rosales García.

ENCrucijada REVISTA ELECTRÓNICA DEL CENTRO DE ESTUDIOS EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Año 8, No.26, mayo-agosto 2017, es una publicación cuatrimestral editada por la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y el Centro de Estudios en Administración Pública, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México, D.F., Tel. (55) 5 6 2 2 9 4 7 0 Ext. 8 4 4 1 0, <http://ciid.politicas.unam.mx/encrucijadaCEAP/>, ceap@politicas.unam.mx. Editor responsable: Dr. Maximiliano García Guzmán. Reserva de Derechos al uso Exclusivo No. 04-2011-011413340100-203, ISSN: 2007-1949. Responsable de la última actualización de este número, Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Mtro. César C. Dionicio, Circuito Mario de la Cueva s/n, Ciudad Universitaria, Col. Copilco, Del. Coyoacán, C.P. 04510, México D.F., fecha de la última modificación, 25 de mayo de 2017.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación