

Estructura factorial de los determinantes del acoso organizacional

Factorial structure of the determinants of organizational harassment

DOI: 10.18270/chps.v18i1.2852

Recibido: 14-11-2018 Aceptado: 8-06-2019

<https://revistas.usb.edu.co/index.php/UJPR>

*** Arturo Sánchez-Sánchez**

PhD. Universidad Autónoma de Tlaxcala-México
Email: arturo.sanchez.s@uatx.mx

*** José Marcos Bustos Aguayo**

PhD. Universidad Nacional Autónoma de México
Email marcos.bustos@unam.mx

*** Jorge Hernández Vádés**

PhD. Universidad Nacional Autónoma de México
Email: jorheval@unam.mx

*** Enrique Martínez Muñoz**

PhD. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo-México
Email emmunoz@uaeh.edu.mx

*** Javier Carreón Guillén**

PhD. Universidad Nacional Autónoma de México
Email: javierg@unam.mx

*** Cruz García Lirios**

PhD. Universidad Autónoma del Estado de México
Email: cgarcial213@profesor.uaemex.mx

Copyright: ©2019.

La Revista Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología proporciona acceso abierto a todos sus contenidos bajo los términos de la licencia creative commons Attribution-NonCommercial- NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NCND 4.0)

Declaración de disponibilidad de datos: Todos los datos relevantes están dentro del artículo, así como los archivos de soporte de información.

Conflicto de intereses: Los autores han declarado que no hay conflicto de intereses.



Resumen

La violencia organizacional ha sido entendida como una relación asimétrica entre pares o dispares preferentemente en una estructura vertical. El NAQ-23 y el LIPT-60 han sido los instrumentos más empleados para su medición; sin embargo, ambos desvinculan la violencia del contexto, haciendo necesaria la creación de una nueva escala con base en las dimensiones del desprestigio y la limitación comunicativa. Se realizaron dos estudios no experimentales con selecciones no probabilísticas de estudiantes en una universidad pública en alianza estratégica con multinacionales para la formación profesional y la inserción laboral de estudiantes. Se encontraron ocho factores, cuyos parámetros de ajuste y residual sugieren el no rechazo de la hipótesis nula, pero el tipo de diseño de estudio y muestreo limitan los resultados al escenario de la investigación.

Palabras claves: Formación, organización violencia, sexismo, benevolencia

Abstract

Organizational violence has been understood as an asymmetric relationship between pairs or disparate, preferably in a vertical structure. The NAQ-23 and the LIPT-60 have been the instruments most used for their measurement, but both separate the violence from the context, making necessary the creation of a new scale based on the dimensions of discrediting and communicative limitations. Two non-experimental studies were carried out with non-probabilistic selections of students in a public university in strategic alliance with multinationals for professional training and student labor insertion. Eight factors whose adjustment and residual parameters suggest the non-rejection of the null hypothesis were found. However, the type of study design and sampling limit the results to the research scenario.

Keywords: Training, Violence Organization, Sexism, Benevolence

Introducción

El objetivo del presente trabajo fue contrastar un modelo para el estudio de la violencia organizacional, estableciendo la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el fenómeno y la prueba empírica de una hipótesis relativa a las diferencias entre las relaciones teóricas de variables con respecto a sus relaciones empíricas observables.

La violencia organizacional, para los fines del presente artículo, alude a un proceso de dominación asimétrica entre líderes y seguidores, o bien, simétrica entre pares (Rodríguez, Retamal, Lizana & Cornejo, 2011). Tal fenómeno no es directamente observable y se infiere a partir de la relación entre sus dimensiones e indicadores, como es el caso del desprestigio social, profesional, intelectual o emocional (Adenike, 2011).

En ese tenor, dos son los instrumentos que miden el fenómeno: el NAQ-23 y el LIPT-60. Ambas escalas sugieren cinco y seis dimensiones, respectivamente, en torno al desprestigio de la víctima con respecto a una autoridad que sistemáticamente limita su comunicación y desempeño (Anwar & Norulkamar, 2012). En los estudios sobre la violencia, en general, y sobre la violencia formativa, en particular, se ha encontrado que el NAQ-23 tiene una mayor consistencia que el LIPT-60; sin embargo, una versión corta de este último instrumento supera el parámetro de confiabilidad del NAQ-23, aunque ambos presentan bajas consistencias internas en sus últimas dimensiones (Arnau & Montané, 2010).

En el contexto de América Latina, el NAQ-23 y el LIPT-60 han sido validados con muestras representativas de la población en general, pero recientes estudios muestran que las dimensiones de los dos instrumentos estarían desvinculadas de la cultura del esfuerzo emprendedor, centrada en la violencia que ejercen los liderazgos autocráticos en la región, así como de la cultura de la resistencia, la cual se puede observar en los trabajadores latinos (Berdecia, González & Carrasquillo, 2012). Por consiguiente, la inclusión de ambas dimensiones en los modelos de violencia organizacional aportaría significativamente al estado de la cuestión, ya que tanto el liderazgo autoritario como la resiliencia son factores explicativos de la cultura laboral local.

En las economías desarrolladas se tiende a afrontar el problema y erradicarlo en las organizaciones (Zampetakis & Moustakis, 2013), mientras que en los países emergentes se tiende a ocultar la problemática de violencia, legitimándola con la cultura del esfuerzo y la de la resistencia (Borjas, 2010). En ese sentido, la cultura del esfuerzo parece justificar la violencia de líderes autocráticos con respecto a trabajadores de reciente ingreso. Así mismo, la cultura de la resistencia tiende a justificar la no denuncia o enjuiciamiento del maltrato, acoso u hostigamiento laboral al valorar a quienes, a pesar de las condiciones laborales adversas, mantienen su nivel de compromiso y desempeño con la organización (Borjas, 2010).

Otros estudios han demostrado que la violencia organizacional no sólo se disemina a través de la cultura del esfuerzo y la resistencia, sino que se promueve a través de climas organizacionales centrados en las relaciones más que en las innovaciones, los apoyos y las tareas (Cardon, Gregoire, Stevens & Patel, 2013). En tales climas organizacionales, la confianza y la empatía propician un nivel de compromiso, emprendimiento e innovación que fortalece la productividad y la competitividad, pero limita la comunicación bilateral y la estructura horizontal en la toma de decisiones ya que se circunscribe al carisma del líder (Carreón, 2011).

En otros trabajos, se ha demostrado que el clima de innovaciones precede a las relaciones asimétricas entre líderes y trabajadores, siempre que compartan objetivos, tareas y metas. En el caso contrario, prolifera una cultura de las relaciones asimétricas, en las que el concurso de méritos está cancelado (Carreón, 2013). De esta manera, el clima de tareas e innovaciones están ligados, ya que dependen de liderazgos autocráticos que guíen las capacidades de sus

talentos, aunque la confianza y la empatía se reduzcan a una expresión instrumental y utilitaria, instancia propicia para el surgimiento de la violencia laboral, en general, y la violencia formativa, en particular (Carreón, 2014).

Ahora bien, la violencia formativa ha sido identificada como resultado de un habitus académico, en el que los procedimientos son heredados y aprendidos, pero no compartidos por quienes forman el grupo portador de los conocimientos, saberes y habilidades, los cuales son vistos como un patrimonio gremial (Castel & Freundlich, 2010). En el proceso de formación profesional, la aparición de la violencia no sólo obedecerá a la frustración de un elemento ante los beneficios esperados y las utilidades percibidas, sino que se dará a partir de la formación del habitus, o técnica para hacer eficientes los procesos y alcanzar los estándares de calidad requeridos (Castro & Martins, 2010).

De hecho, en el aspecto referido a la violencia para alcanzar objetivos y metas sin precedentes, radica la justificación de la violencia y su ocultamiento (Rojas, García & García, 2011). Una organización que se precie de seguir los protocolos de seguridad y calidad en sus procesos limitará la comunicación interna y lo justificará con la violencia que los líderes ejercerán sobre quienes recién inician su vida laboral, o sobre quienes han sido rebasados por el contexto tecnológico y las demandas del mercado actual (Caykoylu, Egri, Havlovic & Bradley, 2011).

Especificación de un modelo para el estudio de la violencia organizacional

Un modelo consiste en el establecimiento de las relaciones entre las variables esgrimidas o revisadas en el estado del conocimiento, los marcos teóricos y conceptuales que lo fundamentan, y los hallazgos empíricos que los sustentan (Celik, Turunc & Begenirbas, 2011).

En el caso de la violencia formativa, su emergencia teórica, conceptual y empírica explican la ausencia de modelos robustos que enlacen sus dimensiones con otros factores colaterales o determinantes, como el estrés, el desgaste y acoso laboral, el matoneo, el dating, el stashing, en staking y el trolling (Cerrón, 2010).

Cabe anotar que el estudio de la violencia no sólo se ha centrado en los instrumentos del NAQ-23 y el LIPT-60; los instrumentos que les precedieron atienden especificaciones conceptuales, asumiendo que las muestras no sólo están influidas por el proceso de dominación cultural del esfuerzo y la resistencia, sino que esos valores y normas se diseminan en rasgos que no se comparten en otras culturas donde el problema se confronta y erradica (Chiang, Méndez & Sánchez, 2010). Es así como los instrumentos que precedieron al NAQ-23 y al LIPT-60 sólo han completado la medición internacional de la violencia con la medición local de los rasgos y personalidad autoritaria o transformacional, que limita o impulsa el desarrollo de una organización (Chinchilla & Cruz, 2010).

No obstante, otros instrumentos han atendido el equilibrio o balance entre las demandas cada vez más exigentes del entorno o mercado laboral en relación a las capacidades y recursos de una organización, resaltando la importancia de la cultura, los valores y las normas (Coronel, 2010). La estructura de toma de decisiones ha quedado en un segundo plano, aunque prevalecen las diferencias entre quienes las toman y quienes las reducen a su mínima expresión con la anticipación de sus consecuencias y la optimización de los recursos (Cuesta, 2012).

Más recientemente, el estudio de la violencia formativa ineludiblemente se aproximó al planteamiento del feminismo, que propone tres instancias de emancipación: (a) diferenciación de la identidad femenina con respecto a la masculinidad hetero-patriarcal, (b) reivindicación de la identidad femenina, y (c) diversificación de la identidad femenina (Díaz, 2013).

En el caso de la primera propuesta, los estudios de la violencia se orientaron hacia el develamiento del sexismo, el acoso y la cosificación del cuerpo femenino como propiedad de la identidad masculina hetero-patriarcal (Díaz, Hernández & Roldán, 2012). En el segundo aspecto, el desmarcamiento y el alejamiento de la identidad femenina con respecto a la masculinidad dominante, supuso la edificación de una cultura y estructura laboral horizontal y multilateral, en la que el liderazgo masculino fue sustituido por la formación del capital intelectual, principalmente en su dimensión de inteligencia emocional (Figueiredo, Grau, Gil & García, 2012). El tercer aspecto asume una postura radical al desvincular el liderazgo de la toma de decisiones y la construcción de un imaginario colectivo que sustituirá la comunicación unilateral en redes de conocimiento (Fuentes & Sánchez, 2010).

Cada una de las fases que propuso el feminismo se acopló a los cambios que las organizaciones fueron adoptando paulatinamente, hasta centrar su principal interés en la creación de valores intangibles (Fuentes, Herrero & Gracia, 2010). Sin embargo, y rápidamente, la inclusión de los talentos en el proceso de toma de decisiones y su función determinante de la calidad de los procesos y los productos, generó un clima de relaciones irreversible en cuanto a la competencia por los recursos y el concurso de méritos, lo que se reflejó en la violencia sistemática entre pares para redimensionar la cultura autoritaria como reguladora de las diferencias (Galindo & Echavarría, 2011).

En otras organizaciones, la gestión de conflictos se encaminó hacia la mediación y la conciliación mediante la legitimación de las diferencias entre identidades de género, conocida como sexismo dominante, y la aparición de una conmisericordia de la identidad masculina respecto a la identidad femenina, conocida como sexismo ambivalente (Gargallo, 2010). Así bien, la violencia que hasta ese momento era considerada como parte de un sistema de gestión de conflictos mediante la imposición de sanciones y recompensas, ahora se legitimó como un deslinde de responsabilidades (Gil, 2010).

Método

Diseño

Se llevó a cabo un primer estudio no experimental, transversal de corte cualitativo y cuantitativo. Se realizó una selección no probabilística de 258 estudiantes de una Universidad Pública. El criterio de selección fue pertenecer al sistema de prácticas y servicio social en organizaciones e instituciones con y sin fines de lucro del municipio de Chimalhuacán, Estado de México.

Instrumentos

Se utilizó la Escala de Violencia Formativa Organizacional de Carreón (2014), la cual incluye 32 aseveraciones en torno a prejuicio, despersonalización, benevolencia, hostigamiento, subyugación, cosificación, estigma y acoso, con cinco opciones de respuesta, que van desde “no se parece a mi situación”, hasta “se parece mucho a mi situación” (ver tabla 1).

Tabla 1. Operacionalización de variables

| Factor | Definición | Reactivos | Opciones |
|--------------------|--|-----------|---|
| Acoso | Grado de persecución a individuos o grupos a los que se les culpabiliza por los resultados de la organización (Martínez, Sánchez & García, 2019). | 29 a 32 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Benevolencia | Grado de confinamiento de individuos o grupos percibidos como vulnerables, marginados o excluidos en el entorno laboral (García, Martínez & Sánchez, 2018). | 9 a 12 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Cosificación | Grado de minimización de los logros de individuos o grupos que colaboran en un mismo proceso laboral (Fierro, López & García, 2018). | 21 a 24 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Despersonalización | Grado de indiferencia hacia individuos o grupos que participan en un mismo proceso colaborativo (López et al., 2019). | 5 a 8 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Estigma | Grado de atribución de causalidad a individuos o grupos a los que se les asocia elementos negativos o desfavorables a la organización (Sánchez et al., 2018). | 35 a 28 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Hostigamiento | Grado de discursos y acciones dirigidas a individuos o grupos que participan en un mismo nivel colaborativo (Fierro, Alvarado & García, 2018). | 13 a 16 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Prejuicio | Grado de atribuciones de culpabilidad hacia individuos o grupos orientados por la confianza y compromiso dirigidos a la satisfacción, innovación y felicidad (Sánchez et al., 2018). | 1 a 4 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |
| Subyugación | Grado de desconocimiento de los méritos de un individuo o grupo que participa en un mismo proyecto colaborativo (García, 2019). | 17 a 20 | 0 = no se parece a mi situación, 1 = se parece muy poco a mi situación, 2 = se parece poco a mi situación, 3 = se parece en algo a mi situación, 4 = se parece muchísimo a mi situación |

Formulación. ¿Existirán diferencias significativas entre las relaciones teóricas de las variables con respecto a las relaciones observadas empíricamente?

Hipótesis. Existirán diferencias significativas entre las relaciones teóricas de las variables revisadas en la literatura con respecto a las relaciones empíricas observadas en el estudio.

Es decir, la literatura consultada al asumir que la subyugación, benevolencia, cosificación, despersonalización, estigma, hostigamiento y prejuicio son determinantes del acoso laboral soslaya la especificidad del escenario de la investigación en la que alguna de las variables incide en mayor medida que las demás, demostrándose una diferencia significativa con el estado de la cuestión.

Hipótesis 1. Subyugación → acoso. El estado del conocimiento advierte que un aumento en el desconocimiento de los méritos incrementa el acoso ya que se trata de la instrumentación de una estrategia para incidir en la culpabilidad del subordinado. Tal es el caso de docentes que desconocen las habilidades y conocimientos de docentes críticos a su cátedra.

Hipótesis 2. Benevolencia → acoso. La literatura ha demostrado que el confinamiento de un subordinado a una función para la cual no está formado ni capacitado supone una estrategia para exacerbar su culpabilidad. En el aula, el trato sutil de docentes hacia docentes por sus capacidades y grado de aprovechamiento ejemplifica este caso.

Hipótesis 3. Cosificación → acoso. La minimización de los logros y el enaltecimiento de atributos no académicos, profesionales o laborales sugieren la instrumentación de una estrategia para aumentar la culpabilidad. El desconocimiento de capacidades y la verbalización de atributos no intelectuales es otra situación en la que se observa el supuesto.

Hipótesis 4. Despersonalización → acoso. La indiferencia como estrategia para incrementar la culpabilidad supone una instrumentación dirigida al aislamiento por culpabilidad atribuida. A menudo, el docente define esta situación para mantener el control y la manipulación, induciendo la culpa en el alumno.

Hipótesis 5. Estigma → acoso. La etiqueta que se impone a un subordinado o par por los objetivos, tareas o metas no llevadas a cabo también es una relación establecida por el estado de la cuestión. Los prejuicios que definen una estigmatización del docente hacia el alumno con la finalidad de incrementar la culpabilidad ilustran tal supuesto.

Hipótesis 6. Hostigamiento → acoso. La verbalización de la culpabilidad es otra estrategia para incrementar el grado de culpabilidad del subordinado o par establecida por la literatura revisada. Este eje discursivo de culpabilidad está sustentado en una estrategia docente para establecer un control autoritario en el aula.

Hipótesis 7. Prejuicio → acoso. El grado de atribución causal y responsabilidad hacia una víctima también es otro factor incidente en la culpabilidad del subordinado o par en un contexto de violencia formativa. Es muy común observar la reducción de las capacidades del alumno por parte del docente como escenario de interlocución entre las partes involucradas.

Procedimiento

Se entrevistó y encuestó a los participantes en las instalaciones de la Universidad. Se les informó que los resultados de la investigación no afectarían ni positiva ni negativamente su situación escolar. Se les pidió que contestaran honestamente a las preguntas y aseveraciones. Se les invitó a que consultaran los resultados en el informe final del grupo de investigación. Los datos fueron procesados en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS, por sus siglas en inglés) y el Software de Análisis de Momentos Estructurales (AMOS, por sus siglas en inglés) en sus versiones 10 y 6.0.

Análisis. Se utilizaron los parámetros de curtosis, alfa de Cronbach, coeficientes KMO, prueba de Bartlett, pesos factoriales, correlaciones de Pearson, covarianzas “phi”, pesos “beta” y “gama”, así como índices de ajuste y residuales a fin de contrastar el modelo de relaciones especificadas con los datos observados.

Normalidad. El valor curtosis cercano a la unidad fue asumido como evidencia de distribución normal de las respuestas de los encuestados con respecto a las aseveraciones que miden las variables del estudio en un instrumento con opciones de respuesta y niveles de medición intervalar.

Validez. Los coeficientes KMO superiores a 0,600 y la prueba de Bartlett con niveles de significancia menor a 0,050, fueron asumidas como evidencia de correlaciones producto-momento, que facilitaron el análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax. Posteriormente, los pesos factoriales superiores a 0,300 fueron considerados como evidencias de la maximización de varianza en cuanto a los factores derivados del análisis exploratorio. Los porcentajes de varianza explicada superiores a 0,20 fueron asumidos como evidencia de aceptación de la hipótesis nula.

Confiabilidad. El valor Alfa de Cronbach superior a 0,70 fue asumido como suficiente para demostrar la consistencia interna de los indicadores con respecto a la escala general y las subescalas particulares. La correlación producto-momento superior a 0,90 fue considerada como

una evidencia de colinealidad y multicolinealidad, las cuales significan que los ítems son similares en cuanto a sus contenidos.

Se realizó un segundo estudio no experimental y transversal con una selección no probabilística de 102 estudiantes de una universidad pública, considerando su participación en un sistema de prácticas profesionales y servicio social en el marco de una alianza entre la IES y una multinacional.

Correlación. Los valores r de Pearson cercanos a la unidad y al cero fueron descartados de posteriores análisis ya que significan relaciones colineales o espurias. En cambio, aquellos valores superiores a 0,30 e inferiores a 0,90 fueron asumidos como evidencias de relaciones de dependencia.

Covarianza. Los valores “phi” entre 0,30 y 0,90 fueron identificados como evidencias de relaciones de dependencia para el caso de variables categóricas, o en combinación con variables continuas.

Estructura. Los valores “beta” entre variables exógenas y endógenas entre 0,30 y 0,90 fueron asumidas como evidencia de relaciones de dependencia. Del mismo modo, los valores “gamma” entre variables endógenas cercanos a cero o a la unidad fueron descartados de posteriores análisis.

Ajuste. El Índice de Bondad de Ajuste (GFI por sus siglas en inglés) cercano a la unidad fue asumido como evidencia de ajuste y aceptación de la hipótesis nula. Por el contrario, los valores inferiores a 0,975 fueron considerados como evidencia de rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna.

Residual. Los valores cercanos a cero fueron asumidos como evidencia de ajuste entre las relaciones especificadas y los datos obtenidos; por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula de ajuste entre ambos modelos. En contraste, los valores superiores a 0,007 fueron considerados como evidencia de rechazo de la hipótesis nula.

Resultados

La tabla 2 muestra valores curtosis cercanos al cero que fueron interpretados como prerrequisitos para el análisis multivariable. Es decir, el instrumento en términos generales parece distribuirse en momentos que pueden ser correlacionados entre sí y; por ello, las estimaciones de validez y confiabilidad son recomendables.

Tabla 2. Descriptivos del instrumento

| R | M | D | S | C | A | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 |
|------------|------|------|------|------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----|----|
| r1 | 3,05 | 0,28 | 1,04 | 1,42 | 0,721 | 0,391 | | | | | | | |
| r2 | 3,46 | 0,30 | 1,28 | 1,04 | 0,725 | 0,403 | | | | | | | |
| r3 | 3,08 | 0,56 | 1,93 | 1,26 | 0,749 | 0,506 | | | | | | | |
| r4 | 3,04 | 0,18 | 1,04 | 1,47 | 0,793 | | 0,624 | | | | | | |
| r5 | 2,94 | 0,25 | 1,85 | 1,36 | 0,703 | | 0,405 | | | | | | |
| r6 | 2,48 | 0,39 | 1,04 | 1,39 | 0,794 | | 0,571 | | | | | | |
| r7 | 2,04 | 0,47 | 1,82 | 1,63 | 0,791 | | | 0,682 | | | | | |
| r8 | 2,39 | 0,18 | 1,24 | 1,82 | 0,739 | | | 0,732 | | | | | |
| r9 | 3,01 | 0,26 | 1,02 | 1,05 | 0,729 | | | 0,516 | | | | | |
| r10 | 3,82 | 0,04 | 1,06 | 1,27 | 0,740 | | | | 0,663 | | | | |
| r11 | 3,26 | 0,47 | 1,92 | 1,32 | 0,730 | | | | 0,782 | | | | |
| r12 | 3,57 | 0,37 | 1,43 | 1,52 | 0,751 | | | | 0,305 | | | | |
| r13 | 2,83 | 0,31 | 1,56 | 1,36 | 0,792 | | | | | 0,614 | | | |
| r14 | 2,79 | 0,51 | 1,38 | 1,75 | 0,749 | | | | | | 0,725 | | |

| R | M | D | S | C | A | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 |
|------------|------|------|------|------|--------------|----|----|----|----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| r15 | 2,57 | 0,47 | 1,96 | 1,83 | 0,751 | | | | | 0,365 | | | |
| r16 | 2,93 | 0,44 | 1,09 | 1,90 | 0,757 | | | | | | 0,465 | | |
| r17 | 3,05 | 0,36 | 1,25 | 1,47 | 0,758 | | | | | | 0,725 | | |
| r18 | 3,17 | 0,25 | 1,35 | 1,72 | 0,726 | | | | | | 0,321 | | |
| r19 | 3,08 | 0,18 | 1,36 | 1,85 | 0,761 | | | | | | | 0,425 | |
| r20 | 3,46 | 0,59 | 1,59 | 1,79 | 0,783 | | | | | | | 0,537 | |
| r21 | 2,70 | 0,92 | 1,38 | 1,37 | 0,749 | | | | | | | 0,395 | |
| r22 | 2,63 | 0,06 | 1,94 | 1,52 | 0,746 | | | | | | | | 0,461 |
| r23 | 2,81 | 0,21 | 1,24 | 1,73 | 0,716 | | | | | | | | 0,537 |
| r24 | 2,69 | 0,46 | 1,36 | 1,52 | 0,751 | | | | | | | | 0,657 |

Nota. R = Reactivo, M = Media, D = Desviación Estándar, S = Sesgo, C = Curtosis, A = Alfa quitando el valor del ítem. Curtosis Multivariable = 2,035; Bostrap = 0,000; Adecuación = KMO = ,780; Esfericidad ($\chi^2 = 34,5$ (34gl) $p < ,01$). Método: Ejes principales, Rotación: Promax. F1 = Subyugación (23% de la varianza), F2 = Benevolencia (22% de la varianza), F3 = Cosificación (21% de la varianza), F4 = Despersonalización (20% de la varianza), F5 = Estigma (6% de la varianza), F6 = Hostigamiento (4% de la varianza), F7 = Prejuicio (3% de la varianza), F8 = Acoso (1% de la varianza).

La tabla 3 muestra correlaciones mayores a 0,300 e inferiores a 0,900, las cuales se establecieron como el umbral requerido para interpretar la validez de constructo. A pesar de que el análisis de componentes principales con rotación varimax distribuyó los pesos factoriales en ocho dimensiones, los porcentajes de varianza explicada señalan que sólo cuatro cumplen con el mínimo indispensable para el contraste de hipótesis y la aceptación del ajuste entre las relaciones especificadas y los datos obtenidos.

De este modo, los factores de acoso, benevolencia, cosificación y despersonalización explican el 86% de la varianza total.

En el caso del acoso, este se configuró con los reactivos 1 a 4, lo que explica el 23% de la varianza; la benevolencia incluyó los ítems 5 a 8 y explicó el 22% de la varianza; la cosificación fue establecida por los indicadores 9 al 12 y obtuvo el 21% de varianza explicada. Por último, la despersonalización fue indicada por los síntomas 13 a 16 y obtuvo el 20% de la varianza.

La tabla 4 muestra las correlaciones entre los ocho factores, en las que es posible observar su nivel de significancia, pero con valores de relaciones asociativas cercanas al cero e interpretables como espurias por su correlación con otros factores no especificados.

Tabla 4. Correlación entre factores

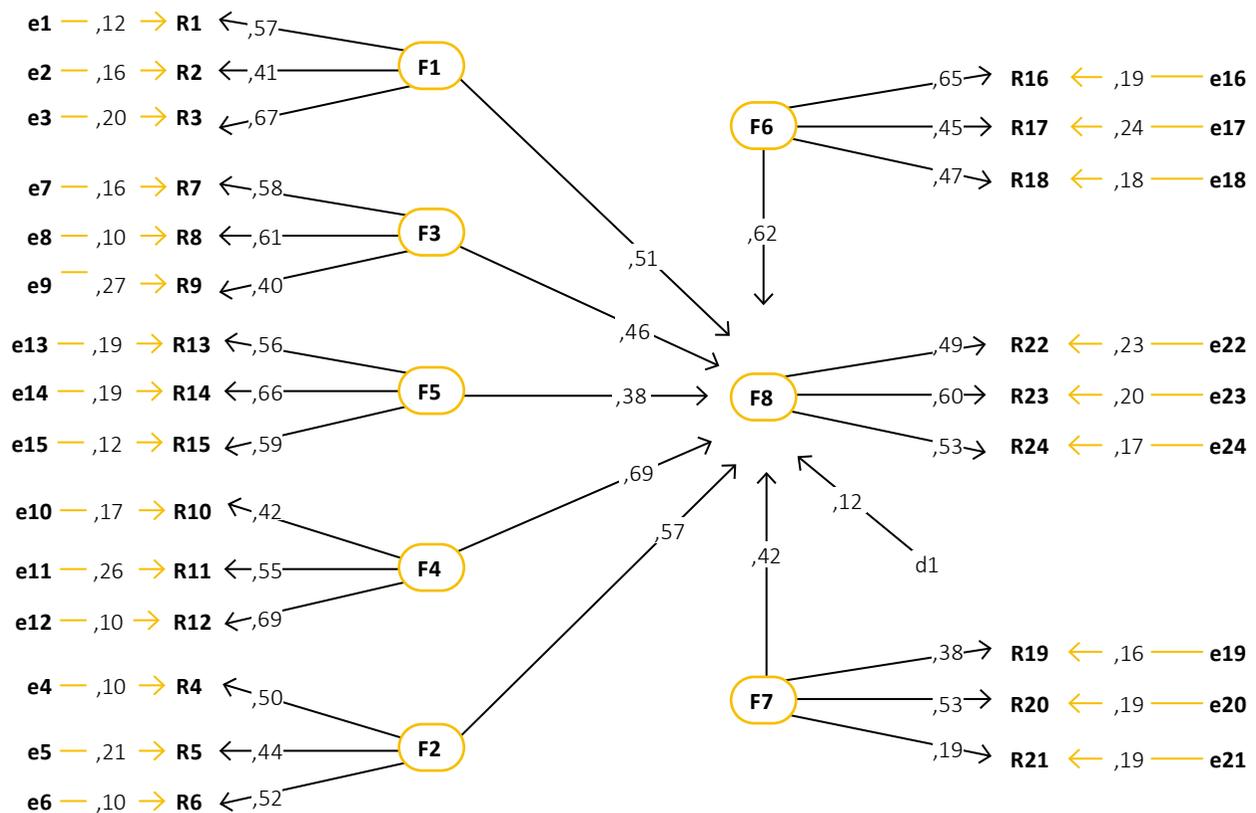
| | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 | F1 | F2 | F3 | F4 | F5 | F6 | F7 | F8 |
|-----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| F1 | 1,000 | | | | | | | | 1,861 | 0,325 | 0,549 | 0,549 | 0,432 | 0,438 | 0,428 | 0,659 |
| F2 | 0,292** | 1,000 | | | | | | | 1,865 | 0,513 | 0,439 | 0,413 | 0,428 | 0,541 | 0,671 | |
| F3 | 0,293** | 0,284* | 1,000 | | | | | | 1,895 | 0,425 | 0,439 | 0,413 | 0,328 | 0,439 | | |
| F4 | 0,294* | 0,629*** | 0,263* | 1,000 | | | | | 1,457 | 0,423 | 0,329 | 0,439 | 0,562 | | | |
| F5 | 0,283** | 0,493*** | 0,123* | 0,125* | 1,000 | | | | 1,781 | 0,439 | 0,423 | 0,671 | | | | |
| F6 | 0,202** | 0,214* | 0,124* | 0,546*** | 0,136* | 1,000 | | | 1,896 | 0,549 | 0,549 | | | | | |
| F7 | 0,181* | 0,126* | 0,453*** | 0,194* | 0,137** | 0,231* | 1,000 | | 1,862 | 0,541 | | | | | | |
| F8 | 0,678*** | 0,115** | 0,263* | 0,175* | 0,147** | 0,236* | 0,136* | 1,000 | 1,892 | | | | | | | |

Nota. F1 = Subyugación, F2 = Benevolencia, F3 = Cosificación, F4 = Despersonalización, F5 = Estigma, F6 = Hostigamiento, F7 = Prejuicio, F8 = Acoso: Nivel de significancia: * = 0,05; ** = 0,01; *** = 0,001

El primer factor relativo al acoso laboral se asoció significativamente con la subyugación ($r = 0,678$; $p = 0,001$). A medida que la violencia formativa se materializa como acoso, también se intensifica en cuanto al confinamiento de la víctima. No obstante, la benevolencia laboral, al relacionarse con la despersonalización y con el estigma ($r = 0,629$ y $r = 0,493$ ambos con $p = 0,001$), parece indicar que un aumento en los comentarios que atribuyen al sexo opuesto una función laboral en relación con un posicionamiento en la familia está vinculado con un incremento en la indiferencia de sus méritos y la asignación de atributos generales a su rol familiar, laboral o social.

Por su parte, la correlación entre la cosificación y el prejuicio ($r = 0,453$; $p = 0,001$) advierten sobre las relaciones laborales en las que los sexos son considerados instrumentos en torno al logro de objetivos, lo que se asocia con roles de género. Por último, la despersonalización con el hostigamiento ($r = 0,546$; $p = 0,001$) parece evidenciar un proceso en el que el desconocimiento de capacidades y méritos laborales estaría asociado al enaltecimiento de atributos físicos.

A partir de las correlaciones esgrimidas, se especificó un modelo que refleja la violencia formativa organizacional. La muestra son los ocho factores validados, en los que la benevolencia es el indicador más reflejante ($\beta = 0,69$). Es decir, la violencia formativa en la institución donde se llevó a cabo el estudio parece estar indicada por un discurso disuasivo de la equidad y el consenso (véase figura 1).



F1 = Subyugación, F2 = Benevolencia, F3 = Cosificación, F4 = Despersonalización, F5 = Estigma, F6 = Hostigamiento, F7 = Prejuicio, F8 = Acoso: ← relaciones entre errores y disturbios de estimación con indicadores o factores; → relaciones entre factores e indicadores

Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales

Sin embargo, el parámetro de ajuste y residual [$\chi^2 = 15,25$ (2gl) $p = 0,000$; GFI = 0,950; RMR = 0,009] determinaron el rechazo de la hipótesis nula.

Es cierto que la benevolencia es un síntoma preponderante de la violencia formativa, pero los ocho indicadores que debieran explicitarla no corresponden con las respuestas a los ítems que miden cada una de sus dimensiones. Es decir, el escenario de la investigación parece estar permeado por relaciones asimétricas entre las partes implicadas. Por consiguiente, la despersonalización al explicar y predecir el acoso laboral abre la discusión en torno a la particularidad de la organización por su estructura de violencia formativa.

Así bien, es menester indagar esa estructura de relaciones de violencia formativa a fin de poder anticipar el acoso laboral como resultado de las diferencias latentes entre las partes interesadas.

Discusión

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión sobre el acoso organizacional radica en el establecimiento de la confiabilidad y la validez, así como del contraste de modelo de violencia formativa organizacional, en el que se sugiere el no rechazo de la hipótesis nula; sin embargo, el tipo de estudio no experimental y el tipo de muestreo no probabilístico limitan los resultados al escenario del estudio.

La literatura consultada advierte que la violencia organizacional, en general, y la violencia formativa, en particular, son parte de una cultura de relaciones asimétricas entre líderes y empleados (Shrroff, Denenn & Ng, 2011). En tal sentido, el presente trabajo ha demostrado que tales diferencias pueden ser observadas en ocho dimensiones (Long, 2010).

La violencia organizacional, en general, y la violencia formativa, en particular, indicadas por el prejuicio, despersonalización, benevolencia, hostigamiento, subyugación, cosificación, estigma y acoso, suponen un proceso de diferenciación entre los integrantes de una organización que, en el caso de las Instituciones Públicas de Educación Superior, parecen ser inherentes a su desarrollo, ya que la formación de talentos se gestaría a la par de la formación de víctimas y victimarios (Yuangion, 2011).

Ahora bien, la literatura consultada advierte que el sexismo tradicional y el sexismo ambivalente son estrategias de exclusión de una identidad dominante respecto a una identidad dominada (Sobrados & Fernández, 2010). En tal sentido, el presente trabajo ha corroborado el supuesto de que los perpetradores de la violencia organizacional ¿tienden? a demostrar en todo momento su personalidad violenta, pero al seleccionar sus víctimas, segmentan su incidencia violenta en las decisiones de perfiles de empleados que cumplen con el papel de víctima (Long, 2013).

Empero, es necesario explorar las dimensiones del clima organizacional ya que la violencia laboral es sólo un aspecto de las relaciones que se pueden llegar a establecer entre los empleados y directivos (Guillén, Lleó & Perles, 2011). No obstante, la violencia que el presente trabajo ha demostrado observar en ocho dimensiones aluden a procesos implícitos que sólo pueden ser inferidos desde sus indicadores (López & López, 2011).

Es cierto que la benevolencia explicaría la ausencia de un sexismo hostil en las organizaciones y anticiparía el hostigamiento o el acoso laboral, pero su porcentaje de varianza explicada en el clima laboral sería menor, ya que las organizaciones están enfocadas en responder a las demandas laborales, más que a observar las relaciones equitativas y libres de violencia entre sus talentos (Holden & Karsh, 2010).

En cierto modo, los ocho factores de la violencia laboral suponen procesos ocultos que han de ser inferidos desde sus indicadores. Incluso si estos parecen no converger en una solución factorial acorde a los planteamientos teóricos y conceptuales, es menester considerarlos en un modelo integral de la violencia, a fin de poder contrastar sus relaciones teóricas con las relaciones observables (Manning, 2010). La literatura consultada también destaca la importancia

de relacionar la estructura de los ocho factores en escenarios diferentes al contexto de estudio ya que ello permitiría establecer una validez multi-rasgo y muti-método, pues el instrumento correspondiente no ha sido probado para tal efecto (Medina, 2010).

Además, se recomienda la inclusión de otras variables que la literatura revisada advierte como mediadoras de los efectos de las demandas del entorno con respecto a los recursos de las organizaciones. Tal es el caso de la conciliación, el arbitraje y la mediación de conflictos que, en el presente estudio, resultan de gran valía para esclarecer el efecto de los ocho factores sobre el desempeño de los encuestados, así como sobre el compromiso, principal factor de emprendimiento e innovación de la calidad de los procesos y los productos (Molero, Recio & Cuadrado, 2010). De hecho, la mediación de conflictos, desde un sentido de intervención de los procesos organizacionales, ha sido ampliamente discutida como una variable interviniente; esta no sólo regula el efecto de las variables el entorno, sino que, en el plano de la confiabilidad y la validez de un instrumento, devela una correlación baja cuando el propósito de la intervención es aminorar los riesgos (Morales, Ariza & Muñiz, 2012).

No obstante, existen cuestionamientos a la mediación de conflictos por tratarse de un efecto espurio y; en consecuencia, inconsistente, conforme transcurre el efecto de la intervención (Omar, 2010). Por consiguiente, se propone la gestión de los conflictos desde el arbitraje, como un tercer actor imparcial y no invasivo de los intereses de las partes (Orantes, 2011). Se trata de una propuesta de conciliación de intereses, conforme se incrementa el impacto de las demandas del entorno en las capacidades organizacionales (Prada, 2013). Empero, el arbitraje resulta poco conveniente, una vez que las partes han establecido un acuerdo de negociación y han llevado hasta instancias jurídicas sus diferencias (Tayo & Adeyemi, 2012). En tal sentido, el conflicto entre las partes alcanza su última posibilidad de llevarse a cabo con el enjuiciamiento entre las partes, donde se develarán los intereses de cada una de ellas, a fin de deslindar responsabilidades (Ríos, Téllez & Ferrer, 2010).

A partir de estas distinciones, la violencia organizacional, en general, y la violencia formativa, en particular, son instancias de construcción de una dominación galopante al interior de las organizaciones (Teh, Chong, Yong & Yew, 2010). Tal proceso debería ser medido en las organizaciones creadoras del conocimiento, pero ni el NAQ-23 ni el LIPT-60 sugieren que el desprestigio hacia la persona, sus funciones y su socialización, así como los límites de sus funciones al momento de establecer lazos de comunicación y el recorte de los recursos para el logro de objetivos, tareas y metas, puedan ser indicadores de una violencia sistémica (Vargas & Arenas, 2012).

El EFVO-32 ofrece la opción de abordar la violencia sistémica desde ocho indicadores que resultan muy generales para el LIPT-60 y el NAQ-23, e incluso la explicación de la estructura factorial dista de los avances reportados en la literatura (Vargas, 2011). Por consiguiente, es necesario ajustar el EFVO-32 a los requerimientos de los hallazgos reportados en la literatura, así como a la oferta de los instrumentos más sofisticados y utilizados para tal fin (Yáñez, Arenas & Ripoll, 2010).

En relación con las políticas de fomento empresarial centradas en las relaciones equitativas y colaborativas entre los géneros, el presente trabajo ha destacado que prevalecen asimetrías observables en ocho dimensiones relativas a subyugación, benevolencia, cosificación, despersonalización, estigma, hostigamiento, prejuicio y acoso. Además, la estructura de relaciones entre estas ocho variables, destacando que la despersonalización es el factor determinante del acoso, devela un sistema de violencia invisible; este consiste en el desprestigio de la organización a partir del desinterés de sus empleados por preservar la equidad y la colaboración. Con base en esta aproximación, es recomendable un estudio confirmatorio de las relaciones entre las variables en contextos de violencia sistemática e imperceptible por las partes involucradas, con el fin de poder construir una agenda de equidad y colaboración.

Conclusión

El objetivo del presente trabajo es contrastar un modelo para el estudio de la violencia formativa organizacional, considerando el establecimiento de la confiabilidad y la validez de un instrumento que mide el fenómeno en comento; pero el tipo de estudio no experimental y el tipo de muestreo no probabilístico limitan los resultados a la muestra de estudio. Esto sugiere la inclusión de otros factores mediadores que la literatura identifica como arbitraje, conciliación y enjuiciamiento, para dirimir las diferencias entre las partes en conflicto, aun cuando la violencia organizacional parece indicar que tiene un origen más sistémico, como lo afirma la perspectiva feminista que estudia el sexismo ambivalente.

La construcción de políticas de fomento empresarial centradas en la equidad y la colaboración, pueden ser orientadas por los hallazgos del presente trabajo. La agenda de gestión organizativa estaría edificada desde la prevención de los ocho factores establecidos, así como la predicción del acoso laboral como indicador de asimetría y diferenciación entre las partes interesadas. Por consiguiente, el instrumento empleado para el diagnóstico de los determinantes del acoso laboral puede ser ajustado como instrumento de evaluación de políticas de fomento empresarial en el rubro de incentivos a la equidad y la colaboración. De este modo, las alianzas estratégicas entre instituciones y organizaciones pueden prevenir el acoso laboral desde los siete factores establecidos como sus determinantes.

Además, el instrumento permite la evaluación de programas desde una lógica metanalítica al observar los casos en los que las políticas de fomento microempresarial tuvieron o no algún efecto sobre las organizaciones, o bien los casos en los que las políticas no han sido implementadas, pero subyacen relaciones equitativas y colaborativas entre las partes involucradas. De tal modo, se recomienda hacer extensible esta investigación a los casos de fracaso o éxito en la implementación del fomento microempresarial. Sin duda, la evaluación de tales circunstancias permitirá calibrar el modelo propuesto y ajustarlo a los requerimientos de la responsabilidad social y organizacional.

Referencias

- Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, 151-166. Recuperado de <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/1691/1/ORGANIZATIONAL%20CLIMATE%20AS%20A%20PREDICTOR%20OF%20Employee%20Job%20Satisfaction.pdf>
- Anwar, F. & Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management*, 2, 116-161.
- Arnau, L. & Montané, J. (2010). Aportaciones sobre la relación conceptual entre actitud y competencia desde la teoría del cambio de actitudes. *Journal of Research in Educational Psychology*, 8, 1283-1302.
- Berdecia, Z., González, J. & Carrasquillo, C. (2012). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudios de casos múltiples en empresas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 21-32.
- Borjas, L. (2010). El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela. *Ciencias Sociales*, 5, 149-165.
- Cardon, M., Gregoire, D., Stevens, C. & Patel, P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28, 373-396.
- Carreón, J. (2011). La lucha contra la delincuencia organizada en México. *Barataria*, 14, 59-74.
- Carreón, J. (2013). Teorías de la seguridad pública y percepción del delito. *Margen*, 71, 1-16.
- Carreón, J. (2014). Una exploración al estudio de la violencia. El caso mexicano. *Obets*, 8 (1), 59-78.

- Castel, G. & Freundlich, F. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- Castro, M. & Martins, M. (2010). The relationships between organizational climate and employee satisfaction in information and technology organization. *Tydskriff vir Bredyfsielkunde*, 36, 1-9.
- Caykoylu, S., Egri, C., Havlovic, S. & Bradley, C. (2011). Key organizational commitment antecedents for nurses, paramedical professionals and non-clinical staff. *Journal of Health Organization and Management*, 25, 7-33.
- Celik, M., Turunc, O. & 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.
- Cerrón, L. (2010). El papel del mercado en la construcción de los modelos de formación profesional: la mercantilización del sistema, *Reifop*, 13, 54-63.
- Chiang, M., Méndez, G. & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de reatail. *Revista Theoria*, 19, 21-36.
- Chinchilla, N. & Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque. *Revista Empresa y Humanismo*, 14, 47-79.
- Coronel, A. (2010). Capacitación del capital humano para una inversión de desarrollo. *Eureka*, 7, 71-76.
- Cuesta, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 57, 86-98.
- Díaz, C., Hernández, R. & Roldán, J. (2012). A structural model of the antecedents to entrepreneurial capacity. *International Small Business Journal*, 30, 850-872.
- Díaz, S. (2013). Lo humano en la Teoría de las Organizaciones. *Visión gerencial*, 12, 45-57.
- Fierro, E., Alvarado, M. G. & García, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Psicología*, 7 (13), 32-48.
- Fierro, E., López, S. & García, C. (2018). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso organizacional en un centro de salud comunitaria. *Tlatemoani*, 29, 42-68.
- Figueiredo, H., Grau, E., Gil, P. & García, J. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24, 271-276.
- Fuentes, A., Herrero, J. & Gracia, E. (2010). Internet y apoyo social: sociabilidad online y ajuste psicosocial en la sociedad de la información. *Acción Psicológica*, 7, 9-15.
- Fuentes, F. & Sánchez, S. (2010). Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género. *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-28.
- Galindo, R. & Echavarría, M. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la escuela de ingeniería de Antioquia. *Revista de la Escuela de Ingeniería de Antioquia*, 15, 85-94.
- García, C. (2019). Dimensiones de la teoría del desarrollo humano. *Ehquidad*, 11, 27-54.
- García, C., Martínez, E. & Sánchez, A. (2018). Estructura factorial exploratoria de las dimensiones institucionales del compromiso laboral en una institución de educación superior (IES) del centro de México. *Perspectivas*, 20 (2), 65-87.
- Gargallo, A. (2010). Percepciones de los socios y no socios cooperativistas sobre la satisfacción laboral. *Revesco*, 103, 33-58.
- Gil, C. (2010). Comunicadores corporativos: desafíos de una formación profesional por competencias en la era global. *Cuadernos*, 33, 49-59.

- González, F., Sánchez, S. & López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20, 1047-1068.
- Guillén, M. Lleó, A. & Perles, G. (2011). Repensando la confianza como factor crítico en la gestión organizativa. *Cuadernos de Gestión*, 11, 33-47.
- Holden, R. & Karsh, B. (2010). Technology Acceptance Model: its past and its future in health care. *Journal of Biomedical Informatics*, 43, 169-172.
- Long, H. (2013). The relationships among learning orientation, market orientation, entrepreneurial orientation, and firm performance. *Management Review*, 20, 37-46.
- López, L. & López, J. (2011). Los modelos de adopción de tecnologías de información desde el paradigma actitudinal. *Ebape*, 9, 176-196.
- López, S., Vilchis, F. J., Morales, M. L., Delgado, M. A., Olvera, A. A., Mendoza, D. & García, C. (2019). Modelo especificado a partir de significados en torno al clima y la norma institucional de trabajadoras en un centro de salud en México. *Ehquidad*, 11, 11-25.
- Manning, A. (2010). Development of the psychological climate scale for small business. *Journal of New Business Ideas & Trends*, 8, 50-63.
- Martínez, E., Sánchez, A. & García, C. (2019). Gobernanza de la calidad de vida y el bienestar subjetivo. *Ajayu*, 17 (1), 121-139.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109.
- Molero, F., Recio, P. & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Psicothema*, 22, 495-501.
- Morales, A., Ariza, A. & Muñiz, N. (2012). El emprendedor social y e-empowerment de las redes sociales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 152-177.
- Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Lib-erabit*, 17, 129-137.
- Orantes, S. (2011). Viabilidad del Modelo de la Aceptación de la Tecnología en las empresas mexicanas. Una aproximación a las actitudes y percepciones de los usuarios de las tecnologías de la información. *Revista Digital Universitaria*, 12, 1-15.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010). *Education For All. Monitoring report*. New York: UNESCO.
- Prada, R. (2013). La adaptación al cambio y el servicio: claves del liderazgo en el mejoramiento de la productividad en las organizaciones. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 45-50.
- Ríos, M., Téllez, M. & 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. & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*, 2, 219-234.
- Rojas, R., García, V. & García, E. (2011). The influence on corporate entrepreneurship of technological variables. *Industrial management & Data System*, 111, 984-1005.
- Sánchez, A., Carreón, J., Molina, H. D. & García, C. (2018). Contrastación de un modelo de formación laboral. *Interconectando Saberes*, 3(5), 37-73.
- Sánchez, R., Villegas, E., Sánchez, A., Espinoza, F. & García, C. (2018). Modelo para el estudio de la lucidez organizacional y la responsabilidad social corporativa. *Sincronía*, 12(74), 467-483.

- Shrrof, R., Denenn, C. & Ng, E. (2011). Analysis of the Technology Acceptance Model in examining student's behavioral intention to use an e-portfolio system. *Australasian Journal of Educational Technology*, 27, 600-618.
- Sobrados, L. & Fernández, E. (2010). Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos. *Educación XXI*, 13, 15-38.
- Tayo, E. & Adeyemi, A. (2012). Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource center personal. *European Journal of Globalization and Development Research*, 5, 301-313.
- Teh, P, Chong, C, Yong, C. & Yew, S. (2010). Internet self-efficacy, computer self-efficacy, and cultural factor on knowledge sharing behavior. *African Journal of Business Management*, 4, 4086-4095.
- Vargas, J. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 4, 172-204.
- Vargas, M. & Arenas, M. (2012). Competencias emprendedoras en estudiantes de psicopedagogía de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 25-30.
- Yáñez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit*. 16, 193-202.
- Yuangion, Y. (2011). The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship*, 3, 147-158.
- Zampetakis, L. & Moustakis, V. (2013). Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. *Emerald*, 13, 1-7.