

Liderazgo y su relación con compromiso y desgaste ocupacional (*burnout*): un estudio transcultural entre colombianos y mexicanos

Ignacio Alejandro Mendoza-Martínez¹
Universidad Anáhuac del Sur (México)

Juan Carlos Castaño-Benjumea
Universidad Tecnológica de Pereira (Colombia)

Jesús Felipe Uribe-Prado
Universidad Nacional Autónoma de México (México)

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar las similitudes y diferencias entre los factores de liderazgo transformacional y transaccional en variables de resultado con el compromiso organizacional y el desgaste ocupacional entre muestras de mexicanos y colombianos, desde el modelo de Bass & Avolio (1994). La muestra fue de 240 profesionistas (n=240), 112 mexicanos y 128 colombianos; El Modelo de ecuaciones estructurales demostró que el compromiso afectivo influye de forma directa significativa en mayor medida en la efectividad y en menor medida, en el esfuerzo extra, reflejándose diferencias significativas en la varianza explicada a partir de las R Cuadradas, siendo mayores en los profesionistas colombianos, en comparación con los mexicanos. Los instrumentos mostraron adecuados niveles de validez en los análisis factoriales confirmatorios; obteniendo un solo factor en cada una de las subescalas y una varianza explicada superior a .60. Los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach fueron superiores a .70 en todas las subescalas. Los resultados apoyan hipótesis transculturales de acuerdo a supuestas diferencias y similitudes etic y emic de la etnopsicología de Díaz-Guerrero (1996) para estudios culturales, su importancia es relevante para la psicología social organizacional.

Palabras Clave: *Liderazgo, Transformacional, Transaccional, Variables de resultado, Etnopsicología.*

Leadership and commitment in relationships and occupational wear (burnout): a cross-cultural study between Colombian and Mexican

Abstract

The aim of the research was to determine the similarities and differences between the factors of transformational and transactional leadership in outcome variables with organizational commitment and occupational wear between Mexican and Colombian samples, from Bass & Avolio (1994) model. The sample consisted of 240 professionals (n = 240), 112 Mexicans and

1 Av. Insurgentes sur 933, piso 4 Col. Nápoles 03810, México, Distrito Federal, Teléfonos: 56 17 58 32, Correos electrónicos: alexmemi@unam.mx, alejandro.mendoza@stoopenhuman.com

128 Colombians. The structural equation model showed that affective commitment directly affects significantly more on the effectiveness and to a lesser extent in the extra effort, reflecting significant differences in the explained variance from the R Square, being higher in the professionals Colombians, compared to Mexicans. The instruments showed adequate levels of validity in the confirmatory factor analysis; obtaining one factor in each of the subscales and .60 variance explained above. Reliability coefficients Cronbach's alpha were higher than .70 in all subscales. The results support hypothesis according transcultural alleged differences and similarities etic and emic ethnopsychology Diaz-Guerrero (1996) for cultural studies, its importance is relevant for organizational social psychology.

Keywords: *Leadership, Transformational, Transactional, Outcomes, Etnopsicología.*

En el presente estudio de tipo transcultural, se realizó una comparación entre estudiantes de maestría en administración, profesionistas mexicanos y colombianos de la Ciudad de México y Pereira, en las variables de los constructos de liderazgo transformacional, compromiso organizacional y desgaste profesional; para ello se hizo una breve descripción de cada uno de los conceptos que las componen, la metodología, los instrumentos que sirvieron para hacer la medición y el procedimiento para llegar a los resultados y conclusiones.

1 Liderazgo

Según Burns (1978) y Bass (1985), los liderazgos transformacional y transaccional involucran un intercambio entre líderes y seguidores de tal forma que los seguidores reciben algo a cambio de cumplir con los deseos del líder. El liderazgo transaccional implica recompensas contingentes y administración por excepción, mientras que los líderes transformacionales motivan a sus seguidores para un rendimiento más allá de las expectativas al transformar las actitudes, creencias y valores de los seguidores contrario al hecho de simplemente cumplir con su trabajo (Yukl, 2002). El modelo de liderazgo transformacional de Bass (1985) ha sido asociado con una variedad de resultados positivos en lo individual y en la organización; incrementa la satisfacción del empleado (Podsakoff et al, 2000), con el compromiso organizacional (Bycio et al, 1995), con la satisfacción hacia su supervisor (Podsakoff et al, 1990), con el esfuerzo extra que realiza el empleado hacia la organización (Seltzer & Bass, 1990), reduce la intención del empleado de abandonar su empleo (Bycio, Hackett, & Allen, 1995), mejora la ciudadanía organizacional (Podsakoff et al, 2000), mejora el rendimiento en general del empleado (Yammarino et al, 1993), influye en diferentes niveles gerenciales y en el desempeño de los subordinados (Howell & Avolio, 1993) y, también en el diseño del medio ambiente laboral (Bass, 1985).

El liderazgo transformacional tiene cuatro importantes características: estimulación intelectual, consideración individual, influencia de atributos e influencia de comportamientos (Bass, 1999; Ismail et al, 2010; Pillai et al, 1999).

El modelo completo de Bass y Avolio (1994) integra trece sub-escalas que corresponden a conductas que pueden presentar los líderes; seis corresponden al liderazgo transformacional: la influencia

idealizada de atributos, la influencia idealizada de conducta, la inspiración motivacional, la estimulación intelectual, la consideración individual y la tolerancia psicológica. Tres sub-escalas integran el liderazgo transaccional: el premio contingente, la administración por excepción activa y la administración por excepción pasiva. Existe otra sub-escala denominada “laissez faire” (dejar hacer). Para evaluar el efecto de las sub-escalas transformacionales y transaccionales de los líderes en los seguidores o trabajadores inmediatos se pueden integrar tres variables de resultado que son: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. El liderazgo y su relación con variables de resultado en una empresa mexicana mostró un modelo estructural comparativo entre transformacional y transaccional con correlaciones directas significativas e inversas con el laissez faire, siendo el mejor antecedente inmediato para la comparación transcultural que en este estudio se pretendió para conocer similitudes y diferencias entre México y Colombia (Mendoza-Martínez et al, 2014).

2 Compromiso Organizacional

El compromiso ha sido definido por Allen y Meyer (1990) como un estado psicológico que incluye la creencia de un individuo y el reconocimiento del valor de su trabajo elegido, y la voluntad de mantenerse en ese trabajo. Así mismo el compromiso presenta tres factores: la creencia en los objetivos y la aceptación de las metas y valores, la voluntad de hacer un esfuerzo, y un fuerte deseo de mantenerse vinculado a la empresa. (Allen & Meyer, 1996; Yen-Hsu, 2009).

Existen diferencias conceptuales sobre lo que es el compromiso organizacional, para algunos son comportamientos y para otros son actitudes, el compromiso organizacional es conocido generalmente como una actitud multidimensional del trabajo; según Allen y Meyer citados por (Udechukwu, 2006), el compromiso actitudinal es la manera de como los individuos piensan de su relación con la labor y la empresa, es cómo el individuo piensa acerca de los objetivos y metas individuales o personales y cómo pueden ser logrados en la organización para la cual trabaja; el compromiso de permanencia es la manera de como el individuo se puede quedar atrapado en una organización y como él enfrenta esta situación, es decir, el trabajador se aferra a la organización por motivos económicos. De esta forma, los trabajadores con un elevado “compromiso afectivo” permanecen en la empresa porque lo desean, mientras que aquéllos con un elevado “compromiso de permanencia” se quedan porque lo necesitan, es decir tienen una dependencia económica de la misma (Álvarez-Llorente, 2008).

Sin embargo, en la evolución del constructo de compromiso organizacional se ha definido otro elemento llamado: compromiso normativo, entendido éste como una obligación moral de permanecer en la organización, en donde dejar la organización para él es algo incorrecto (Chuo, 2003; Peralta-Gómez et al, 2007).

Actualmente las investigaciones se han centrado en los tres factores identificados en el modelo de Allen y Meyer (1990) que son el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Así como en desagregar si dicho compromiso es a la organización, al jefe inmediato o a la labor en sí misma (Meyer et al, 2015). Igualmente, los nuevos trabajos de investigación sobre este constructo

están buscando nuevos perfiles como combinaciones de los tres componentes para relacionarlos con los comportamientos que se presentan en la interacción laboral (Meyer et al, 2013).

En esta era de la globalización, y la multiculturalidad los líderes organizacionales quieren que el rendimiento del personal mejore. Sin embargo, les preocupa como es el compromiso de los empleados y como este se comporta de acuerdo al contexto cultural en donde se encuentra inmersa la organización, la inquietud en este aspecto se inició en trabajos realizados para comparar cómo eran las diferencias de compromiso entre trabajadores japoneses y estadounidenses en 1982 y se han alcanzado comparaciones entre los componentes del compromiso y los valores culturales como el individualismo, el colectivismo, tratando de encontrar diferencias entre las nacionalidades (Meyer et al, 2012).

Algunos autores comentan que el compromiso se desarrolla como algo natural, debido a que las personas se deben comprometer con algo (Udechukwu, 2006). Esta preocupación radica en que los dirigentes organizacionales se han dado cuenta que la única ventaja competitiva real radica en el talento humano que esté comprometido con los objetivos y metas de la empresa (Lorca-Sánchez, 2010). En estudios recientes, Meyer et al. (2012), han buscado cuál de los tres componentes del compromiso tiene relación con uno u otro comportamiento dentro de la organización y se ha encontrado que el compromiso afectivo tiene una relación directa con el desempeño.

3 Desgaste Ocupacional (burnout)

La primera aproximación al término fue hecha por Freudenberger en 1974 para describir el estado físico y mental que se observaba entre los jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año se sentían agotados, eran fácilmente irritables, habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y tendían a evitarlos (citado en Augusto-Landa et al, 2012); según Arias et al. (2008), el desgaste ocupacional se muestra como una sensación de fracaso ocasionado por la sobrecarga de trabajo o de la exigencia de energía, por las demandas excesivas de las labores del individuo. Para Maslach & Jackson (1981) el desgaste profesional es “un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre las personas que hacen algún tipo de trabajo con personas” o al respecto Pines & Aronson (1988) lo definieron como “una pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan y que conlleva a un aislamiento o deshumanización” o como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas”, (citado en Schaufeli & Dierendonck, 1993); otros lo describen como un trastorno del estado del ánimo que se presenta en los trabajadores de la salud que, al igual que el estrés, también afecta los resultados organizacionales (García et al, 2014).

El término acuñado como burnout ha tenido diferentes traducciones, ocasionando así algunas confusiones, algunos autores lo denominan el síndrome del quemado, quemarse por el trabajo, quemazón profesional, desgaste, agotamiento profesional, según Gil-Monte, existen cerca de diecinueve términos que se refieren al mismo fenómeno, (Gil-Monte, 2003). En México, Uribe-Prado (2008)

le ha llamado desgaste ocupacional evitando de esta manera adjetivos que se puedan asociar a otros conceptos culturales.

Para Ortega & López (2004) los profesionales se enfrentan a una tarea compleja en la que influyen diferentes circunstancias, destacándose los estresores específicos de la profesión en donde están involucrados los factores emocionales y otros relacionados con la organización del trabajo, convirtiéndose éstos en variables personales y variables organizacionales.

Se han efectuado análisis a los modelos teóricos que pueden ser clasificados en tres grupos: los modelos desarrollados en el marco de la teoría socio cognitiva del yo, los modelos elaborados desde las teorías del intercambio social y, los elaborados desde la teoría organizacional (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Según Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010), para desagregar el fenómeno del síndrome del quemado se han establecido tres dimensiones según el Maslach Burnout Inventory (MBI): a) Agotamiento emocional o sensación de desgaste físico y mental; b) Despersonalización y/o alteración en las relaciones cotidianas con las personas que asiste, se manifiesta el distanciamiento y la indiferencia y, c) Falta de realización personal o sentimiento de insuficiencia, autoestima baja y frecuente desmotivación. Una variante a esta visión la presenta Gil-Monte (2003) a este constructo presentándolo en cuatro parámetros así: a) ilusión por el trabajo, b) desgaste psíquico c) indolencia y, d) aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo y, en especial, hacia las personas con las que se establecen relaciones laborales.

El síndrome de desgaste ocupacional se desarrolla en el contexto de la salud laboral; se han desarrollado conceptos explicativos al respecto, donde varios autores concuerdan con que este síndrome es más propenso a darse en las carreras que requieren una interacción continua del profesional con los clientes. Uno de los mayores impedimentos para su identificación o diagnóstico ha sido la carencia de un concepto puntual y universal de sus características, pero diferentes autores concuerdan con que se trata de un estado laboral crónico (Gil-Monte, 2003).

Este síndrome, denominado también como síndrome del trabajador quemado o SQT, según Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010), es motivo de preocupación por sus repercusiones emocionales, conductuales o psicósomáticas, que puede tener implicaciones sociales, laborales y familiares; esta psicopatología está estrechamente relacionada a los cambios dinámicos en la evolución de los puestos de trabajo y las nuevas formas de relacionarse con el mismo (teletrabajo, tercerización laboral, nuevas formas de contratación), tanto así que la medicina del trabajo lo ha establecido como una enfermedad de tipo profesional (Tuesca et al, 2006).

Algunos autores determinan como causa posible la exposición permanente al estrés y a la diferencia existente entre las demandas organizacionales y los recursos personales para atenderlas, lo cual genera un estado de fatiga y de frustración al no alcanzar a cumplir con todos los requerimientos o las expectativas esperadas (Contreras et al, 2013). Por lo anterior, el síndrome del desgaste ocupacional genera efectos en la salud de los trabajadores, la evaluación del desempeño y los procesos organizacionales, de allí su importancia y la relevancia que genera académica y profesionalmente este fenómeno.

De acuerdo con Díaz-Guerrero (1996), Reyes-Lagunes y Díaz-Loving (2001), un inconveniente de los instrumentos adaptados a diferentes culturas es que si bien se reconocen los comportamientos

universales, se omiten los particulares culturalmente; según los autores, es importante considerar la interacción de todo fenómeno psicológico con su contexto social y cultural con su natural conformación de etno-psicologías, la representatividad con relación al dilema de determinar si los resultados de las investigaciones son universales (etic) o particulares de un grupo cultural (emic); lo anterior en un claro reconocimiento a contextos, semánticas y significados culturales contenidos en los ítems, y finalmente, espacios histórico-socioculturales que rigen la aparición, desarrollo, evolución e interrelación con otras variables de un fenómeno que la teoría e investigación ha mostrado con fundamento en las complejas unidades culturales denominadas premisas histórico-socioculturales (PHSC). Con una visión cultural en México se han realizado estudios en los que se relacionan los constructos de compromiso y desgaste asociados a los conflictos personales; Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010) encontraron que existe una relación inversa entre el compromiso organizacional y el desgaste profesional utilizando el modelo de compromiso de Allen y Meyer y el modelo de Gil-Monte; en otro estudio, Uribe-Prado et al. (2015) utilizaron el modelo de Allen y Meyer y la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), encontrando también una correlación negativa entre ambos constructos y bajos puntajes de fiabilidad en los componentes del compromiso. En Colombia existen trabajos en donde se han utilizado el desgaste ocupacional mediante la validación del MBI en servicios de salud (Cogollo-Millanés et al, 2010 y, Martínez & Barato, 2011), relacionando el empoderamiento cómo generador de compromiso (Giraldo-Marín, 2012) o con el liderazgo (Contreras et al, 2013) pero no la relación del compromiso y del desgaste con la efectividad u otras variables de resultado por parte del liderazgo. Esta relación de los dos constructos trató de ser explicada por Castaño-Benjumea (2014); sin embargo, la aplicación de los Instrumentos de compromiso de Allen y Meyer y el MBI de Maslach no presentaron buen comportamiento en su validación y confiabilidad, requiriendo probablemente de una adaptación de los mismos.

Con base en todo lo anterior y buscando corroborar una visión sociocultural y etnopsicológica, esta investigación pretendió mostrar las posibles diferencias culturales respecto al modelo causal de subescalas de compromiso organizacional y desgaste profesional que explican las subescalas de variables de resultado de liderazgo entre profesionistas mexicanos comparados con colombianos, utilizando un instrumento adaptado para dicha investigación.

4 Método

Por lo ya expuesto en párrafos anteriores esta investigación cobra importancia por pretender demostrar coherencia teórica y de hallazgos previos con relación a un modelo mundialmente reconocido en países de habla inglesa principalmente como es el de Bass & Avolio (1994) pero sin información transcultural en América Latina, particularmente entre México y Colombia; específicamente es importante por la adopción de los instrumentos a emplear, el instrumento (ICO) inventario de compromiso organizacional desarrollado para el contexto mexicano y colombiano y el (IDP) inventario de desgaste profesional y su comportamiento para ambos contextos y las variables de resultado del instrumento (MLQ) Multifactor Leadership Questionnaire para el contexto Mexicano adaptado por Mendoza-Martínez (2005); también cobra relevancia por agregar conocimiento sobre las relaciones

existentes entre los constructos de compromiso organizacional y desgaste profesional en profesionistas de dos países latinoamericanos y su relación con la efectividad expresada en las variables de resultado del modelo de liderazgo de Bass & Avolio (1994). Se trató de un estudio ex – post – facto, observacional, retrospectivo parcial, transversal y explicativo por el uso de modelos de ecuaciones estructurales (Byrne, 2010; Hair et al, 2006; Kerlinger, 2005). Se le considera transcultural porque busca diferencias psicológicas entre las muestras objeto de estudio (Vergara y Balluerka, 2000). Para realizar el estudio se plantearon las siguientes hipótesis de investigación:

H1: “Las subescalas de compromiso organizacional, desgaste profesional y variables de resultado jerarquizan en primero, segundo y tercer lugar respectivamente para profesionistas mexicanos y colombianos”.

H2: “Existen diferencias significativas para las subescalas de compromiso organizacional, desgaste profesional y variables de resultado entre profesionistas mexicanos y colombianos”.

H3: “Las subescalas de compromiso organizacional y desgaste profesional explican a las subescalas de variables de resultado para profesionistas mexicanos y colombianos”.

Participantes

El total de la muestra se integró por 240 profesionistas, matriculados en maestría en administración de una universidad Mexicana y otra Colombiana, de los cuales 112 fueron mexicanos (46.67%) y 128 colombianos (53.33%); quienes dieron respuesta al cuestionario de forma voluntaria; el 48.3% del sexo femenino y el 51.7% masculino; el 28.3% entre 20 y 30 años de edad, el 30.8% entre 31 y 40 años, el 27.1% entre 41 y 50 y, el 13.8% de 50 o más años de edad; respecto a su contrato laboral, el 60.8% eran personal de confianza, el 10.4% sindicalizado y el 28.7% con otro tipo de contrato; el 35.4% contaba con menos de tres años de antigüedad en su empleo, el 20% entre tres y cinco años, el 18.8% entre seis y 10 años y, el 25.8% con más de 10 años de antigüedad en el trabajo; finalmente, respecto al nivel jerárquico de sus puestos, el 24.6% fue directivo, el 52.9% mando medio y, el 22.5% operativo.

5 Instrumentos

El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) fue adaptado por Mendoza-Martinez (2005) para medir las subescalas del modelo teórico de Bass y Avolio sobre el liderazgo transformacional, transaccional, Laissez faire y variables de resultado con .70 de confiabilidad general. En el presente estudio solo se emplearon los reactivos que miden las subescalas de variables de resultado siendo: satisfacción, esfuerzo extra y efectividad. Dichas subescalas se midieron bajo un tipo de diferencial semántico. El Inventario de Compromiso Organizacional (ICO) fue adaptado por los autores del presente estudio para medir subescalas del modelo teórico de Meyer y Allen (1991) sobre el compromiso organizacional siendo: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso continuo con .60 de confiabilidad general. Finalmente, el instrumento de Desgaste Profesional (IDP) fue adaptado por los autores del presente estudio para medir subescalas del modelo teórico de Maslach sobre el

desgaste profesional siendo estas: el cansancio emocional (CE), despersonalización (D) y baja realización personal (BRP) con una confiabilidad global de 65% (Castaño-Benjumea, 2014).

Procedimiento

Comprendiendo la naturaleza de las hipótesis de investigación fue necesario emplear pruebas estadísticas como son: intervalos de confianza para las medias comparadas, pruebas “T” de Student, correlaciones bivariadas de Pearson, coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach, análisis factoriales confirmatorios; así como modelos de ecuaciones estructurales (Byrne, 2010; Hair et al, 2006; Kerlinger, 2005).

Los intervalos de confianza para la media permitieron contrastar la hipótesis 1; se emplearon para analizar de manera jerarquizada las puntuaciones medias de las distintas subescalas del perfil jerarquizado de todos los instrumentos referentes al compromiso organizacional, desgaste profesional y variables de resultado, para comprender la importancia que dan dichos profesionistas en el bloque de primer lugar las fortalezas, en el bloque de segundo lugar los factores intermedios y en el bloque de tercer lugar las debilidades. Comprendiendo la naturaleza bivariada de la hipótesis 2, fue necesario emplear pruebas “T” de Student para analizar las posibles diferencias significativas de todas las subescalas de los instrumentos entre profesionistas mexicanos en comparación con los colombianos. Con respecto a la naturaleza multivariada de la hipótesis 3, fue necesario emplear modelos de ecuaciones estructurales para analizar la influencia causal de subescalas de compromiso organizacional y desgaste profesional en subescalas de variables de resultado en profesionistas mexicanos comparados con los colombianos.

Se generaron paralelamente, diversos ejercicios de regresión múltiple para obtener sus respectivos coeficientes Beta estandarizados y los Índices estadísticos de ajuste para evaluar el modelo. Los coeficientes de correlación de Pearson producto-momento permitieron contrastar la hipótesis 3; se emplearon para analizar las correlaciones existentes entre las subescalas del instrumento y se estructuraron bajo una matriz de correlaciones. La confiabilidad de cada una de las variables o subescalas implicadas en los análisis estadísticos, se pudieron evaluar mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. Con el fin de analizar la validez de constructo de cada una de las subescalas de los instrumentos, fue necesario realizar análisis factoriales confirmatorios con el método de componentes principales utilizando la rotación varimáx, así como la Durbin Watson por una diferenciación hipotética entre las variables. De la misma forma, se aplicó el índice Kaise-Meyer-Olkin (KMO) para evaluar la pertinencia del uso del análisis factorial conforme a la muestra utilizada.

6 Resultados

Hipótesis 1. Para contrastar la hipótesis H1 fue necesario realizar análisis estadísticos referentes a los intervalos de confianza de cada subescala y jerarquizarlos a partir de sus puntuaciones medias y su desviación estándar. Para analizar la validez de las subescalas fue necesario correr un análisis

factorial confirmatorio con el método de componentes principales, y para evaluar la confiabilidad de las mismas, fue pertinente obtener el coeficiente alfa de Cronbach.

A partir de los Intervalos de confianza de las medias al 95 %, se determinaron las subescalas que integran el “Perfil Jerarquizado” de los instrumentos. La determinación de los cortes o bloques fue arbitraria siguiendo el orden jerarquizado del perfil, tomando en cuenta un ordenamiento consecutivo a partir de la media de cada subescala; pensando ubicar las primeras tres subescalas dentro del primer bloque clasificándose como “fortalezas”, las siguientes tres para el segundo bloque consideradas como factores “intermedios”, y las siguientes tres para el tercer bloque evaluadas como “debilidades”. Se presenta a continuación en la Tabla 1 el orden jerárquico de las puntuaciones medias de todas las subescalas para mexicanos:

Bloque	Jerarquía	Subescalas	N	Media	Desviación tip.	Inferior	Superior	Normal	Estandarizada	Reactivos	Factores	Varianza explicada	KMO
Primer bloque	1	E2_Compromiso_normativo	112	20.68	5.01	19.74	21.62	0.79	0.79	4	1	61.78	0.78
	2	E1_Compromiso_afectivo	112	20.00	5.93	18.89	21.11	0.88	0.88	4	1	64.84	0.87
	3	E3_Compromiso_continuo	112	18.59	6.21	17.43	19.75	0.89	0.89	4	1	74.84	0.83
Segundo bloque	4	E8_Esfuerzo_extra	112	16.56	7.82	15.10	18.03	0.95	0.95	4	1	86.83	0.87
	5	E9_Efectividad	112	16.00	7.72	14.55	17.45	0.94	0.94	4	1	84.07	0.86
	6	E7_Satisfacción	112	15.70	7.55	14.28	17.11	0.93	0.93	4	1	83.29	0.85
Tercer bloque	7	E4_Cansancio_emocional	112	12.24	6.39	11.04	13.44	0.91	0.91	4	1	79.40	0.83
	8	E6_Baja_realización_personal	112	12.22	6.68	10.97	13.47	0.88	0.88	4	1	74.18	0.83
	9	E5_Despersonalización	112	9.52	5.13	8.56	10.48	0.86	0.87	4	1	71.33	0.83

Tabla 1: Intervalos de confianza para todas las sub-escalas de los instrumentos en profesionistas mexicanos. Fuente: Elaboración propia.

En el bloque uno se encuentra en primer lugar, la E2 Compromiso normativo con una media de 20.68 (D.E. 5.01); en segundo lugar, la E1 Compromiso afectivo con una media de 20.00 (D.E. 5.93); en tercer lugar, la E3 Compromiso continuo con una media de 18.59 (D.E. 6.21). En el Segundo bloque, en cuarto lugar, se encuentra la E8 Esfuerzo extra con una media de 16.56 (D.E. 7.82); en quinto lugar, la E9 Efectividad con una media de 16.00 (D.E. 7.72); en sexto lugar la E7 Satisfacción con una media de 15.70 (D.E. 7.55). En el Tercer bloque, en el séptimo lugar se encuentra la E4 Cansancio emocional con una media de 12.24 (D.E. 6.39); en el octavo lugar se encuentra la E6 Baja realización personal con una media de 12.22 (D.E. 6.68); en noveno lugar la E5 Despersonalización con una media de 9.52 (D.E. 5.13). Se observan en la Tabla 1, los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach estandarizadas superiores a 0.70 en todas las subescalas; así como el resultado del análisis factorial confirmatorio de cada subescala y su consecutivo % de varianza explicada, siendo superior a 0.60 en todas ellas. Los índices KMO fueron superiores a 0.50 en todas las subescalas; por lo cual, se satisface la pertinencia del uso del análisis factorial en la muestra de profesionistas mexicanos.

Con relación a los intervalos de confianza para todas las subescalas de los profesionistas colombianos ver la Tabla 2. Se observa en la Tabla 2 el orden jerárquico por la puntuación media: en el primer bloque se encuentra en el lugar uno, la E8 Esfuerzo extra con una media de 21.77 (D.E. 5.33); en segundo lugar, la E9 efectividad con una media de 21.90 (D.E. 5.30); en tercer lugar, la E7 satisfacción con una media de 21.38 (D.E. 5.07). En el segundo bloque, en cuarto lugar, se encuentra la E1 compromiso

afectivo con una media de 21.32 (D.E. 5.22); en quinto lugar, la E2 compromiso afectivo con una media de 20.95 (D.E. 5.20); en sexto lugar la E3 compromiso continuo con una media de 18.35 (D.E. 6.06). En el tercer bloque, en el séptimo lugar se encuentra la E6 baja realización personal con una media de 10.62 (D.E. 5.67); en el octavo lugar se encuentra la E4 cansancio emocional con una media de 9.92 (D.E. 5.20); en noveno lugar la E5 despersonalización con una media de 8.38 (D.E. 4.41). Se observan en la Tabla 2, los coeficientes estandarizados de confiabilidad alfa de Cronbach superiores a 0.70 en todas las subescalas; así como el resultado del análisis factorial confirmatorio de cada subescala y su consecutivo % de varianza explicada, siendo superior a 0.60 en todas ellas. Los índices KMO fueron superiores a 0.50 en todas las subescalas; por lo cual, se satisface la pertinencia del uso del análisis factorial en la muestra de profesionistas colombianos.

Bloque	Jerarquía	Subescalas	N	Media	Desviación típ.	Inferior	Superior	Normal	Estandarizada	Reactivos	Factores	Varianza explicada	KMO
Primer bloque	1	E8_Esfuerzo_extra	128	21.77	5.33	20.83	22.70	0.93	0.93	4	1	83.45	0.85
	2	E9_Efectividad	128	21.39	5.30	20.46	22.32	0.93	0.93	4	1	82.71	0.86
	3	E7_Satisfacción	128	21.38	5.07	20.49	22.26	0.91	0.91	4	1	79.39	0.84
Segundo bloque	4	E1_Compromiso_afectivo	128	21.32	5.22	20.41	22.23	0.82	0.82	4	1	65.47	0.79
	5	E2_Compromiso_normativo	128	20.95	5.20	20.04	21.85	0.80	0.80	4	1	62.75	0.76
	6	E3_Compromiso_continuo	128	18.35	6.06	17.29	19.41	0.80	0.80	4	1	62.89	0.77
Tercer bloque	7	E6_Baja_realización_personal	128	10.62	5.67	9.62	11.61	0.84	0.84	4	1	67.55	0.79
	8	E4_Cansancio_emocional	128	9.92	5.20	9.01	10.83	0.87	0.87	4	1	72.11	0.80
	9	E5_Despersonalización	128	8.38	4.41	7.60	9.15	0.82	0.82	4	1	65.83	0.75

Tabla 2: Intervalos de confianza para todas las sub-escalas de los instrumentos en profesionistas colombianos. Fuente: Elaboración propia.

Tomando en cuenta las Tablas 1 y 2 se puede observar lo siguiente: en el primer bloque para los profesionistas mexicanos se ubican subescalas de compromiso (E2 compromiso normativo, la E1 compromiso afectivo y la E3 compromiso continuo), mientras que para los profesionistas colombianos se ubican las subescalas de variables de resultado (E8 esfuerzo extra, la E9 efectividad y la E7 satisfacción). En el segundo bloque para los profesionistas mexicanos se ubican subescalas de variables de resultados (E8 esfuerzo extra, E9 efectividad y la E7 satisfacción), mientras que para los profesionistas colombianos se ubican las subescalas de compromiso (E1 compromiso afectivo, E2 compromiso normativo y la E3 compromiso continuo). En el tercer bloque para los profesionistas mexicanos se ubican subescalas de desgaste profesional (E4 cansancio emocional, E6 baja realización personal y E5 despersonalización), mientras que para los profesionistas colombianos se ubican igualmente subescalas de desgaste profesional (E6 baja realización personal, E4 cansancio emocional y la E5 despersonalización). Lo anterior permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa con una p. del .05 ya que mexicanos y colombianos jerarquizaron diferente las subescalas aplicadas.

Hipótesis 2. Para contrastar la hipótesis H2 fue necesario realizar pruebas T de Student para analizar las diferencias significativas de las subescalas de todos los instrumentos, comparando las puntuaciones medias de los profesionistas mexicanos con los colombianos.

A continuación, se presentan los resultados de la Prueba T de Student en la Tabla 3. La Tabla 3 permite observar las diferencias significativas de cada una de las subescalas de todos los instrumentos en el perfil de compromiso, desgaste profesional y variables de resultados desde la percepción

de los profesionistas investigados. Se detallan diferencias significativas a un intervalo de confianza del 95 % en 4 de las 9 subescalas del modelo de análisis, siendo: en la E4 Cansancio emocional la media fue mayor en los profesionistas mexicanos con un 12.24 (D.E. 6.39), en comparación con los colombianos con un 9.92 (D.E. 5.20). En la E7 Satisfacción la media fue mayor en los profesionistas colombianos con una puntuación de 21.38 (D.E. 5.07), mientras que para los mexicanos fue de 15.70 (D.E. 7.55). En la E8 Esfuerzo extra la media fue mayor en los profesionistas colombianos con una puntuación media de 21.77 (D.E. 5.33), mientras que para los mexicanos fue de 16.56 (D.E. 7.82). Por último, en la E9 Efectividad la media fue mayor en los profesionistas colombianos de 21.39 (5.30), mientras que para los mexicanos fue de 16 (D.E. 7.72). Aunque en la Tabla 1, los profesionistas mexicanos reportaron en el primer bloque jerarquizado las tres subescalas de Compromiso organizacional. Por parte de los profesionistas colombianos, en la Tabla 2 reportan en el segundo bloque jerarquizado a las puntuaciones medias de subescalas de Compromiso organizacional.

En la Tabla 3, los profesionistas mexicanos reportan mayor puntuación en la E4 Cansancio emocional con una media de 12.24 (D.E. 6.93), en comparación con los colombianos con una media de 9.92 (D.E. 9.92); aunque en la Tabla 1, se observa que en los profesionistas mexicanos las subescalas de desgaste profesional se ubican en el tercer bloque jerarquizado. Por parte de los profesionistas colombianos, en la Tabla 2 reportan en el tercer bloque jerarquizados a las puntuaciones medias de subescalas de Desgaste profesional; ya que en la Tabla 1, se observa que los profesionistas mexicanos ubicaron en el tercer bloque a la E6 Baja realización personal, mientras que los profesionistas colombianos la ubicaron en el tercer bloque jerarquizado, pudiéndose observar en la Tabla 2.

Subescalas	País	N	Media	Desviación típ.	t	gl	Sig. (bilateral)
E1_Compromiso_afectivo	México	112	20.00	5.93	-1.84	238.00	0.07
	Colombia	128	21.32	5.22	-1.82	223.06	0.07
E2_Compromiso_normativo	México	112	20.68	5.01	-0.40	238.00	0.69
	Colombia	128	20.95	5.20	-0.40	235.75	0.69
E3_Compromiso_continuo	México	112	18.59	6.21	0.30	238.00	0.77
	Colombia	128	18.35	6.06	0.30	232.19	0.77
E4_Cansancio_emocional	México	112	12.24	6.39	3.10	238.00	0.00 *
	Colombia	128	9.92	5.20	3.06	213.95	0.00
E5_Despersonalización	México	112	9.52	5.13	1.86	238.00	0.07
	Colombia	128	8.38	4.41	1.84	220.36	0.07
E6_Baja_realización_personal	México	112	12.22	6.68	2.02	238.00	0.05
	Colombia	128	10.62	5.67	1.99	219.13	0.05
E7_Satisfacción	México	112	15.70	7.55	-6.91	238.00	0.00
	Colombia	128	21.38	5.07	-6.74	190.12	0.00 *
E8_Esfuerzo_extra	México	112	16.56	7.82	-6.08	238.00	0.00
	Colombia	128	21.77	5.33	-5.94	192.00	0.00 *
E9_Efectividad	México	112	16.00	7.72	-6.37	238.00	0.00
	Colombia	128	21.39	5.30	-6.22	192.90	0.00 *

Tabla 3: Diferencias significativas de las puntuaciones medias de cada una de las subescalas de los instrumentos comparando a los profesionistas mexicanos con los colombianos. Fuente: Elaboración propia.

Por lo que corresponde a las variables de resultado los profesionistas colombianos reportan mayores puntuaciones medias en la E7 Satisfacción 21.38 (D.E. 5.07), en la E8 Esfuerzo extra de 21.77 (D.E.5.33)

y en la E9 Efectividad de 21.39 (D.E. 5.30); mientras que para los profesionistas mexicanos reportaron puntuaciones menores en la E7 Satisfacción con un 15.70 (D.E. 7.55), en la E8 Esfuerzo extra con un 16.56 (D.E. 7.82) y en la E9 Efectividad con una 16 (D.E. 7.72). Sin embargo, en la Tabla 1 los mexicanos reportaron en el segundo bloque jerarquizado a las subescalas de variables de resultado; mientras que en la Tabla 2 se observa que los profesionistas colombianos ubican en el primer bloque jerarquizado a las variables de resultado.

Lo anterior permite Aceptar la H2 con una p. del .05, se puede afirmar que existen diferencias significativas en los profesionistas investigados, donde los colombianos reportan mayor puntuación media en la E7 Satisfacción, en la E8 Esfuerzo extra y la E9 Efectividad; mientras que los profesionistas mexicanos reportan mayor puntuación media en la E4 Cansancio emocional.

Hipótesis H3. Para contrastar dicha hipótesis fue necesario correr un modelo de ecuaciones estructurales bajo en enfoque causal. Se generaron paralelamente, diversos ejercicios de regresión múltiple, sus respectivos coeficientes Beta estandarizados y los Índices estadísticos de ajuste para evaluar el modelo.

El modelo de ecuaciones estructurales desarrollado permitió visualizar las variables exógenas o independientes según la hipótesis como (subescalas de compromiso organizacional y desgaste profesional) y las variables endógenas o dependientes (subescalas de variables de resultados), con sus correspondientes reactivos que integran cada una de ellas, evaluando dicha hipótesis en forma conjunta. Se corrió un modelo de ecuaciones estructurales previo para integrar todas las subescalas del modelo hipotetizado desde la postura nula.

A continuación, se presenta en la Figura 1, el modelo de ecuaciones estructurales para dicha hipótesis.

En la Figura 2, se observa el modelo de ecuaciones re – especificado causal final; donde el EE1 compromiso afectivo tiene una influencia directa significativa con su coeficiente beta estandarizado de 0.44 en la EE8 esfuerzo extra, explicando aproximadamente un 20 % de su varianza explicada a partir de su R cuadrada; así como también influye de forma directa significativa con su coeficiente beta estandarizado de 0.48 en la EE9 efectividad, explicando aproximadamente un 23 % de su varianza explicada a partir de su R cuadrada. Un dato importante, es la correlación existente entre la EE8 Esfuerzo extra con la EE9 Efectividad siendo de 0.90

En la parte inferior de la Figura 2, se observan los índices del modelo. La p. obtenida permite rechazar la hipótesis nula al obtener un puntaje mayor de 0.05, siendo .71. El CMIN/DF siendo 0.78, nos confirma un modelo excelente, un RMSEA de 0.00 confirma un buen ajuste a un intervalo de confianza del .95 %, los índices NFI, TLI y CFI de 1 son sustentables, apoyan y confirman la bondad del ajuste.

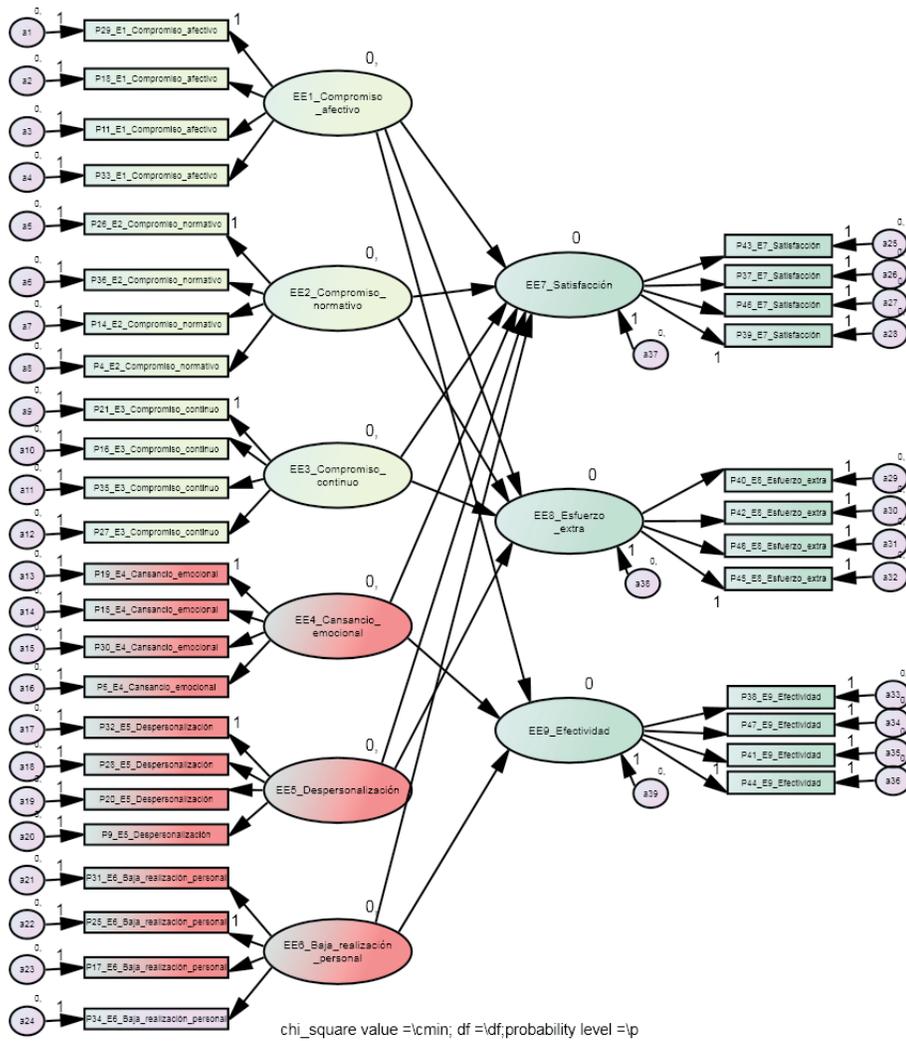


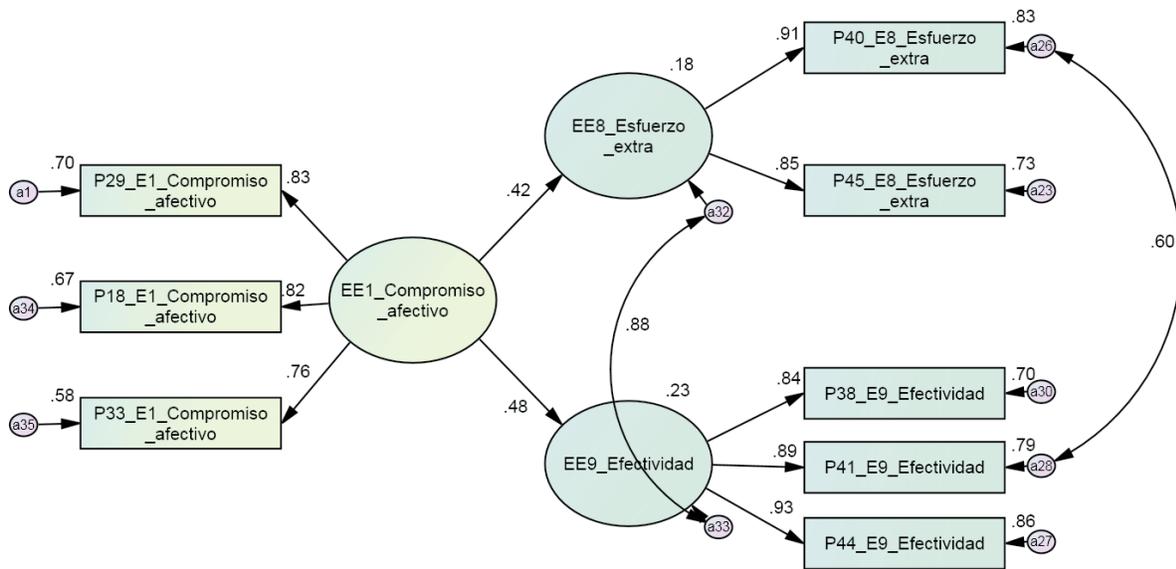
Figura 1: Modelo de Ecuaciones Estructurales hipotetizado de las subescalas de Compromiso organizacional, Desgaste profesional y Variables de resultados. Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que dicho modelo inicial, se corrió siguiendo la estadística multivariada de Modelos de ecuaciones estructurales; por lo que se obtuvieron los resultados preliminares, para evaluar las variables significativas que deben prevalecer, y no significativas que debemos quitar. Por último, se obtuvo un modelo re-especificado que pudo satisfacer los niveles significativos a un intervalo de confianza del 95 %, dicho modelo se presenta en la Figura 2.

Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CMIN/DF	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Modelo Re - especificado	12.43	16.00	0.71	0.78	0.00	0.99	1	1

Tabla 4: Índices del modelo. Fuente: Elaboración propia.

n = 240



chi_square value =37.272; df =32;probability level =.239

Figura 2: Modelo de Ecuaciones Estructurales Re - especificado de las subescalas de Compromiso organizacional, Desgaste profesional y Variables de resultados. Fuente: Elaboración propia.

Se presenta a continuación los resultados de la corrida de regresión con los pesos no estandarizados en la Tabla 5, y los pesos estandarizados en la Tabla 6.

Subescalas		Estimado	Error estándar S.E.	Radio crítico (C.R.)	P
EE8_Esfuerzo_extra	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.58	0.10	5.97	***
EE9_Efectividad	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.67	0.10	6.63	***
P41_E9_Efectividad	<--- EE9_Efectividad	0.98	0.04	23.39	***
P38_E9_Efectividad	<--- EE9_Efectividad	0.93	0.04	21.26	***
P18_E1_Compromiso_afectivo	<--- EE1_Compromiso_afectivo	1.09	0.10	11.42	***
P33_E1_Compromiso_afectivo	<--- EE1_Compromiso_afectivo	1.03	0.09	10.89	***
P40_E8_Esfuerzo_extra	<--- EE8_Esfuerzo_extra	1.00	0.05	20.04	***

***p<.001

Tabla 5: Pesos no estandarizados de los coeficientes beta del modelo re-especificado. Fuente: Elaboración propia.

Subescalas		Pesos
EE8_Esfuerzo_extra	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.44
EE9_Efectividad	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.48
P29_E1_Compromiso_afectivo	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.81
P44_E9_Efectividad	<--- EE9_Efectividad	0.93
P41_E9_Efectividad	<--- EE9_Efectividad	0.91
P38_E9_Efectividad	<--- EE9_Efectividad	0.88
P45_E8_Esfuerzo_extra	<--- EE8_Esfuerzo_extra	0.88
P18_E1_Compromiso_afectivo	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.80
P33_E1_Compromiso_afectivo	<--- EE1_Compromiso_afectivo	0.74
P40_E8_Esfuerzo_extra	<--- EE8_Esfuerzo_extra	0.93

***p≤.001

Tabla 6: Pesos de los coeficientes beta estandarizados del modelo re-especificado. Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 6, se pueden observar los Coeficientes beta estandarizados de todas las subescalas involucradas en el modelo, fluctuando desde un 0.44 hasta un 0.93.

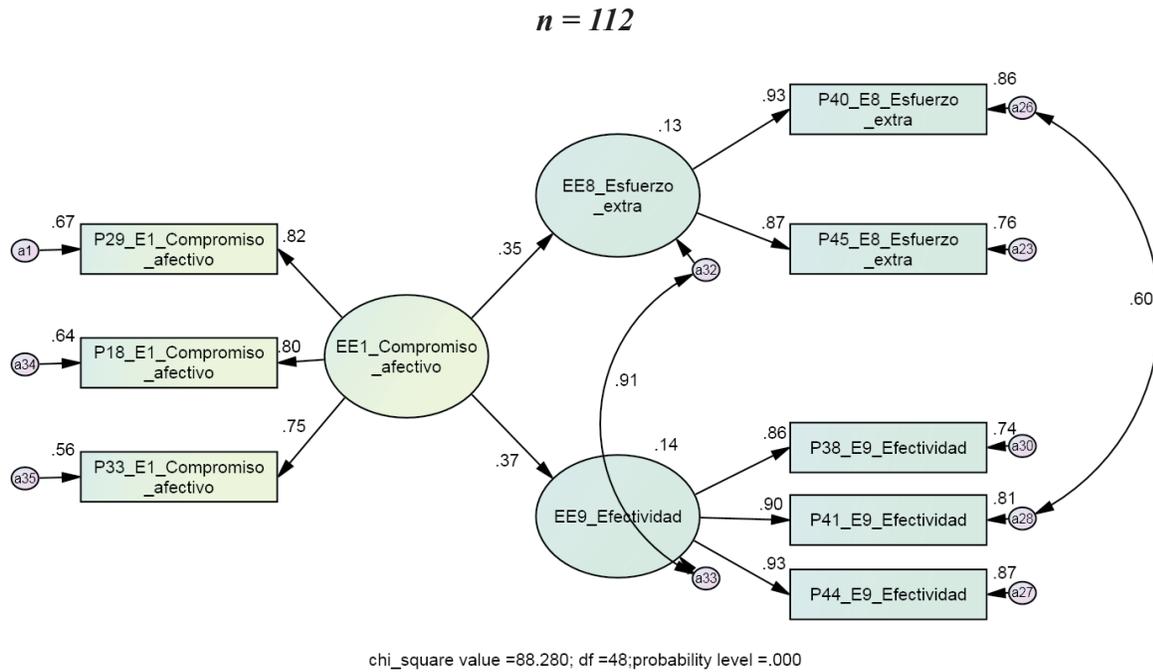
A continuación, se presenta la Tabla 7, que representa las R Cuadradas estimadas de las distintas subescalas del modelo.

Subescalas	Estimado
EE9_Efectividad	0.23
EE8_Esfuerzo_extra	0.20
P33_E1_Compromiso_afectivo	0.55
P18_E1_Compromiso_afectivo	0.64
P38_E9_Efectividad	0.77
P45_E8_Esfuerzo_extra	0.78
P29_E1_Compromiso_afectivo	0.66
P40_E8_Esfuerzo_extra	0.86
P44_E9_Efectividad	0.86
P41_E9_Efectividad	0.83

Tabla 7: R Cuadradas estimadas de las variables del modelo. Fuente: Elaboración propia.

Por último, para comparar el mismo Modelo de Ecuaciones Estructurales entre los profesionistas mexicanos con los colombianos, fue necesario correr un análisis de estructura de covarianza.

A continuación, se presenta en la Figura 3, el modelo de ecuaciones estructurales bajo un análisis de covarianza para los profesionistas mexicanos.



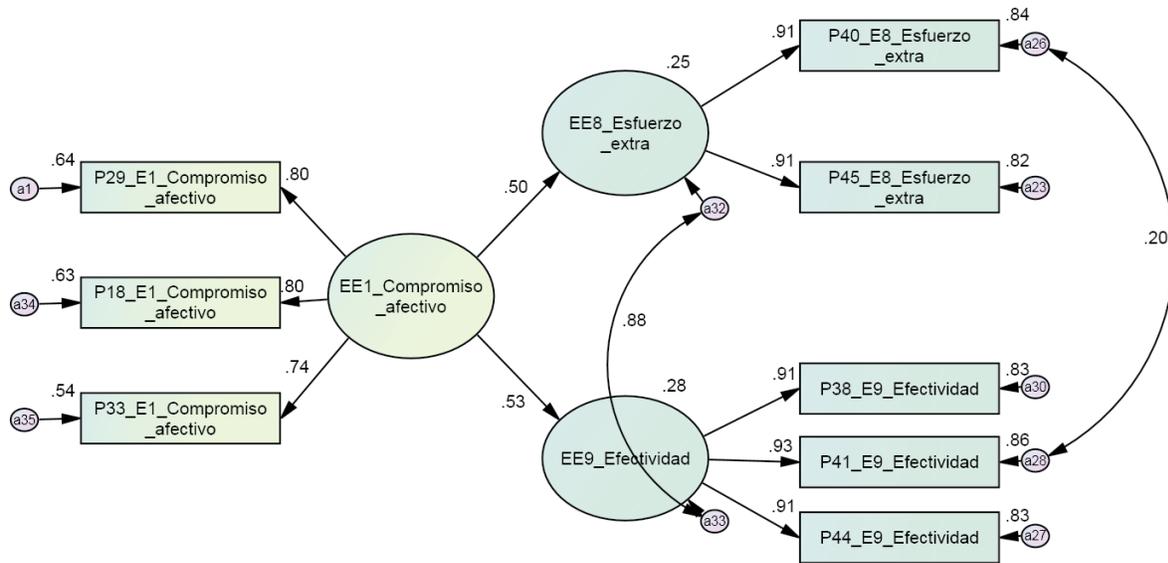
Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CMIN/DF	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Modelo Re - especificado	88.28	48.00	0.00	1.84	0.06	0.94	0.97	0.97

Figura 3. Modelo de Ecuaciones Estructurales bajo un análisis de covarianza para los profesionistas mexicanos. Fuente: Elaboración propia.

En la parte inferior de la Figura 3 y Figura 4, se observan los índices del modelo tanto para los profesionistas mexicanos como para los colombianos. El CMIN/DF siendo 1.84, nos confirma un modelo excelente, un RMSEA de 0.06 confirma un buen ajuste a un intervalo de confianza del .90 %, los índices NFI, TLI y CFI de 1 son sustentables, apoyan y confirman la bondad del ajuste.

A continuación, se presenta en la Figura 4, el modelo de ecuaciones estructurales bajo un análisis de covarianza para los profesionistas colombianos. Lo anterior permite rechazar la Hipótesis Ho: con una p. de 0.01 en virtud de que existen diferencias significativas entre mexicanos y colombianos para liderazgo, desgaste y compromiso.

n = 128



chi_square value =88.280; df =48;probability level =.000

Estadísticos	χ^2	D.F.	P	CMIN/DF	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Modelo Re - especificado	88.28	48.00	0.00	1.84	0.06	0.94	0.97	0.97

Figura 4. Modelo de Ecuaciones Estructurales bajo un análisis de covarianza para los profesionistas colombianos. Fuente: Elaboración propia.

7 Discusión de los resultados

Haciendo una comparación de la jerarquización de las subescalas de los diferentes constructos podemos resaltar que los profesionales colombianos presentan un mayor compromiso organizacional que los profesionales mexicanos (CA: 21.32 colombianos vs 20.00 mexicanos); (CN: 20.95 colombianos vs 20.68 mexicanos); (CC: 18.35 colombianos vs 20.68 mexicanos) jerarquizando estas subescalas para los colombianos prevalece el CA, mientras que para los mexicanos prevalece el CC; este resultado nos hace pensar en futuros trabajos en donde a través de las características culturales puedan ser explicados estos resultados o por las características de las prácticas de gestión humana o de desarrollo económico de los países. Se corroboran los hallazgos de Meyer, et al. (2012) por las diferencias entre mexicanos y colombianos; así como las encontradas previamente para norteamericanos y japoneses, de igual forma se encontraron diferencias culturales entre los tipos de compromiso (Meyer et al, 2012).

Sobre el desgaste en ambos grupos las subescalas aparecen en el tercer bloque, pero la jerarquización difiere en orden y en puntuación a saber (CE: 9.92 colombianos vs 12.24 mexicanos); (BRP: 10.62 colombianos vs 12.22 mexicanos); (D: 8.38 colombianos vs 9.52 mexicanos). Las puntuaciones en las tres dimensiones son más altas en el grupo de profesionales mexicanos que en los colombianos, indicando que el desgaste profesional se presenta en mayor grado en los profesionales mexicanos que en los colombianos, resultado que puede ser contrastado en estudios posteriores por el estilo de vida y el ritmo laboral diferente en ambos países. Ya antes habían supuesto diferencias culturales los estudios previos de Mercado-Salgado & Gil-Monte (2010) y lo esperado entre colombianos como antecedente en los estudios de Castaño-Benjumea (2014).

Y en las puntuaciones obtenidos en las variables de resultado (EE: 21.77 colombianos vs 16.56 mexicanos); (E: 21.39 colombianos vs 16.00 mexicanos); (S: 21.38 colombianos vs 15.70 mexicanos). El perfil tiene la misma jerarquización, pero los profesionales colombianos presentan una considerable diferencia más alta en las marcaciones de estas variables de resultado. Finalmente, se ha llevado a cabo un primer estudio transcultural para México y Colombia con relación al liderazgo, comprobando que las diferencias culturales tienen un peso en cada región, independientemente de sus coincidencias, lo que resalta la importancia de reconocer los aspectos etic y emic de la propuesta etnopsicológica de Díaz-Guerrero (1996).

El modelo de explicación de las variables de resultado permite observar como el compromiso afectivo explica las variables de resultado esfuerzo extra y efectividad con una influencia del 0,42 entre el compromiso afectivo y el esfuerzo extra y de 0,48 en la influencia del compromiso afectivo y la efectividad. Encontrando mayor impacto de este compromiso en las variables de resultado en el grupo de profesionistas colombianos que los profesionistas mexicanos.

8 Conclusiones

Los datos que arroja el estudio permite concluir que:

El grupo de profesionistas colombianos presenta puntuaciones medias mayores que los profesionistas mexicanos, para las variables de resultado esfuerzo extra, efectividad y satisfacción; con diferencias significativas en todas sus componentes; la obtención de los resultados es al parecer tiene una mayor prioridad para el grupo de profesionistas colombianos que para los profesionistas mexicanos.

En lo referente al compromiso organizacional, si bien no se presentaron diferencias significativas en ninguna de sus componentes entre los dos grupos, las puntuaciones medias en el compromiso afectivo (21.32, 20,00) y compromiso normativo (20.96, 20,68) fueron mayores en los profesionistas colombianos, el compromiso continuo (18.35, 18,59) fue sensiblemente mayor en los profesionistas mexicanos.

El desgaste profesional se presenta en mayor grado en los profesionistas mexicanos que en los profesionistas colombianos, se encontraron diferencias significativas en la media del cansancio emocional (9.92, 12.24) y las medias de la baja realización personal (10.62, 12,22) y la despersonalización (8.38, 9.52). Estas diferencias pueden ser explicadas posiblemente por el tipo de ciudad donde

fueron obtenidas las muestras para los profesionistas mexicanos fue la Ciudad de México, una mega ciudad, mientras que los profesionistas colombianos fue la ciudad de Pereira, una ciudad intermedia. Posiblemente la movilidad puede jugar como un factor que afecte la presencia del síndrome.

El compromiso afectivo genera un impacto directo y positivos en las variables de resultado esfuerzo extra y efectividad en los grupos de profesionistas que hicieron parte de estudio, sin embargo, es considerablemente mayor en el grupo de profesionistas colombianos.

9 Referencias

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Álvarez Llorente, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, Volumen 18, 73-88.
- Arias, F., Barboza, N., Blanco, J., Fajardo, E., Rivera, R., Rodríguez, S., y otros. (2008). Síndrome del desgaste profesional en el personal de enfermería. *Enfermería Actual en Costa Rica*, Número 13, 1-18.
- Augusto-Landa, J. M., Lopez-Zafra, E., Berríos-Martos, M. P., & Pulido-Martos, M. (2012). Analyzing the relations among perceived emotional intelligence, effect balance and burnout. *Behavioral Psychology*, Vol. 20, No. 1, 151-168.
- Bass, B.M. (1985). Comment: Transformational leadership. Looking at other possible antecedents and consequences. *Journal of Management Inquiry*, Volumen 4, No. 3, 293-297.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development on transformational leadership. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 8 (1), 9-32.
- Bass, B.M. & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. CA: Sage Thousand Oaks.
- Bycio, P., Hackett, R. & Allen, J. (1995). Further assessment of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80 (4), 468-478.
- Byrne, B.M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS, Basic concepts, Applications, and Programming*. U.S.A.: Rotledge, Taylor & Francis Group. 2nd edition.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Castaño-Benjumea, J. C. (2014). *Liderazgo, Compromiso y Desgaste en Instituciones de Salud del área Metropolitana Centro Occidente de Colombia*. México: Coloquio doctoral del XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática.
- Chuo, S. (2003). *The Relationship between Organizational Commitment and Burnout*. Los Angeles: Alliant International University.
- Cogollo-Millanés, Z., Batista, E., Cantillo, C., Jaramillo, A., Rodelo, D., & Meriño, G. (2010). *Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería Cartagena*, Colombia. Aquichan, 43-52.
- Contreras, F., Espinal, L., Pachon, A. M., & González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Perspectivas en Psicología*, volumen 9, n. 1, 965-80.
- Díaz-Guerrero, R. (1996). *Psicología del Mexicano*. México: Editorial Trillas.
- Díaz-Loving, R. (2001). Conceptos y principios éticos y empíricos de la personalidad del mexicano. En Calleja, N. y Gómez-Peresmitré, G. (Compiladoras), *Psicología Social: Investigación y aplicaciones en México*, (pp. 50-68). México: Fondo de Cultura Económica
- García, R., B. R., Maldonado, R., S. E., & Ramírez, B. M. C. (2014). Determinación de las diferencias de

género usando las escalas de limitación en el trabajo (WLQ); Compromiso Organizacional (OC) y MBI de Maslach en un grupo de servidores públicos del sector salud. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 1620-1630.

Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 181-197.

Gil Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15, 261-268.

Giraldo-Marín, S. (2012). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales. Tesis de Maestría. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

Hair, F., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2006). *Multivariate data analysis with readings*. London: Prentice-Hall.

Howell, J.M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-902.

Ismail, A., Mohamad, M.H., Mohamed, H.A.B., Saludin, M.N., Abdullah, M., & Yusuf, M.H. (2010). An empirical study of the relationship between transformational leadership, empowerment and organizational commitment. *This paper was published in the proceeding of 2nd Knowledge Management International Conference (KMICe)*, May 25-27, 2010, Primula Beach Hotel, Northern University of Malaysia (UUM), Malaysia.

Kerlinger. F.N. & Lee, H.B. (2005). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Lorca-Sánchez, B. N. (2010). Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica privada. Tesis. Mendoza, Argentina.

Martínez, A., & Barato, S. H. (2011). Adaptación y validación del Inventario Maslach para el Desgaste

Profesional-Encuesta para los Servicios de Salud. *Colombia Médica*, 286-293.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.

Mendoza-Martínez, I. A. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. Tesis doctoral. Tlaxcala: Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Mendoza-Martínez, I.A., García-Rivera, B.R. & Uribe-Prado, J.F. (2014). Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4 (1), 1412-1429.

Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Revista Innovar*, vol. 20, núm. 38, 161-174.

Meyer, J. P., Morin, A. J., & Vandenberghe, C. (2015). Dual commitment to organization and supervisor: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* (88), 56-72.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (1), 1-16.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* (80), 225-245.

Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Vandenberg, R. J. (2013). A person-centered approach to the study of commitment. *Human Resource Management Review* (23), 190-202.

Ortega, R., C., & López R., F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, vol. 4, núm. 1, 137-160.

Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2007). El compromiso organizacional: discursos en

la organización. *Psicología desde el Caribe*, vol. 19, 81-109.

Pillai, R., Schrieshem, C., & Williams, E. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25 (6), 897-933.

Podsakoff, P.M. MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1, 107-142.

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.

Reyes-Lagunes, I. (2001). Aportaciones a la medición de la personalidad en México. En Calleja, N. y Gómez-Peresmitré, G. (Compiladoras), *Psicología Social: Investigaciones en México* (pp. 69-99). México: Fondo de Cultura Económica.

Schaufeli, W. B., & Dierendonck, Dirk van. (1993). The Construct Validity of Two Burnout Measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 631-647.

Seltzer, J., & Bass, B.M. (1990). Transformational leadership: Beyond initiation and consideration. *Journal of Management*, 16, 693-703.

Tuesca, M., R., Iguarán, U., M., Suárez, L., M., Vargas, T., G., & Vergara, S., D. (2006). Síndrome de desgaste profesional en enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla. *Salud Uninorte*, 84-91.

Udechukwu, I. (2006). The relationship between job satisfaction, organizational commitment, intentions to quit, and perceived alternative employment in the assessment of employee turnover: a study of correctional officers. Tesis doctoral. Nova Southeastern University.

Uribe-Prado, J.F. (2008). *Escala de Desgaste Ocupacional (EDO)*. México: Editorial Manual Moderno.

Uribe-Prado, J. F., Patlán-Pérez, J., & García-Saisó, A. (2015). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path

analysis). *Contaduría y Administración*, 60 (2), 447-467.

Vergara, Ana I; Balluerka, Nekane. (2000). Metodología en la investigación transcultural: Perspectivas actuales. *Psicothema*. 12 (2), 557-562.

Yammarino, F.J., Spangler, W.D., & Bass, B.M. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation. *The Leadership Quarterly*, 4 (1), 81-102.

Yen Hsu, H. (2009). Organizational Learning Culture's Influence on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among R&D Professionals in Taiwan during an Economic Downturn. Tesis Doctoral. Minnesota University.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organization* (5th ed.). NJ: Prentice Hall. Englewood Cliffs.