

Volumen 6 - Número Especial - Octubre/Diciembre 2019

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES
ISSN 0718-4766

Homenaje a

Francisco Giraldo Gutiérrez

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Las Américas, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Brasil

Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva

Universidade da Pernambuco, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía
Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu
Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez
Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar
Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto
Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo
Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia
Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar
Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau
Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg
Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire
Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera
Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre
Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura
Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros
Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández
Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango
Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut
Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa
Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo
Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

Instituto Universitario de Lisboa, Portugal

Centro de Estudos Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

EL ORGULLO COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PRIDE AS A PREDICTOR OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Dr. Víctor Hugo Robles-Francia

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México
vicrob13@yahoo.com.mx

Dra. Adriana Mariela De la Cruz-Caballero

Instituto Tecnológico Superior de Centla, México
adriana18100@hotmail.com

Fecha de Recepción: 23 de agosto de 2019 – **Fecha Revisión:** 26 de agosto de 2019

Fecha de Aceptación: 14 de septiembre 2019 – **Fecha de Publicación:** 16 de septiembre 2019

Resumen

Este artículo presenta el Cuestionario de Compromiso Emocional Organizacional CuCEO. Presuntamente se asume, que la vergüenza es una emoción dolorosa y el orgullo una agradable, que impulsan al trabajador a comprometerse con la organización. Se consideran los preceptos del compromiso, de las emociones, vergüenza y orgullo, en la organización. Los objetivos de esta investigación fueron: demostrar la validez y confiabilidad del CuCEO, diseñado por tres factores: Compromiso, Vergüenza y Orgullo. Mediante el análisis factorial se confirmaron los tres factores y a través de la prueba de fiabilidad se demostró su consistencia interna. Los participantes fueron 60 trabajadores universitarios, 36 hombres y 24 mujeres, con una edad promedio de 38 años. Asimismo, el análisis de regresión lineal aportó un modelo a partir del orgullo, validándose como un predictor significativo del compromiso organizacional de los trabajadores.

Palabras Claves

Compromiso organizacional – Orgullo – Vergüenza

Abstract

This article presents the CuCEO Organizational Emotional Commitment Questionnaire. It is presumably assumed that shame is a painful emotion and pride is a pleasant one, which drives the worker to commit to the organization. The precepts of commitment, emotions, shame and pride in the organization are considered. The objectives of this research were: to demonstrate the validity and reliability of the CuCEO, designed by three factors: Commitment, Shame and Pride. Through the factor analysis, the three factors were confirmed and through the reliability test their internal consistency was demonstrated. The participants were 60 university workers, 36 men and 24 women, with an average age of 38 years. Likewise, the linear regression analysis provided a model based on pride, validating itself as a significant predictor of the workers' organizational commitment.

Keywords

Organizational commitment – Pride – Shame

Para Citar este Artículo:

Robles-Francia, Víctor Hugo y De la Cruz-Caballero, Adriana Mariela. El Orgullo como Predictor del Compromiso Organizacional. Revista Inclusiones Vol: 6 num Especial (2019): 13-28.

Introducción

En los últimos años se tiene un mayor interés por estudiar emociones particulares para entender los fenómenos del comportamiento organizacional. No solo sobre los afectos positivos y negativos, placenteros o dolorosos, benéficos o perjudiciales para la organización. Sino estudiar emociones concretas y sus implicaciones en la conducta del individuo en el ámbito organizacional.¹ De esta manera, las implicaciones emocionales en el compromiso organizacional, a partir del orgullo y la vergüenza, son las que se estudian en el presente artículo.

Las investigaciones sobre el compromiso organizacional se han dado bajo diversas revisiones teóricas,² comúnmente se vinculan aspectos racionales con el desempeño y la satisfacción de los empleados.³ Por ejemplo, Hernández y Castro,⁴ reconocen tres componentes del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Por otra parte, solo colateralmente se aborda la dimensión emotiva. Mathieu y Zajac⁵ señalan, que el compromiso es un estado mental caracterizado por el deseo de actuación, a causa de la unión afectiva, de la permanencia por costos, y por la obligación normativa. Los valores y los vínculos compartidos son otros aspectos considerados en el compromiso organizacional, como resultado de orientar recursos en el tiempo, generando conductas externas de apropiación y defensa, que son beneficiosas para la organización.⁶ Esto es, una especie de apego psicológico que siente el individuo por la organización, un sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa, que le hace sentirse como parte de ella, debido a que la empresa respalda y practica ciertos valores, que él mismo comparte,⁷ estos esquemas predominantes de compromiso organizacional se muestran a continuación, enseguida el compromiso emotivo, a partir del orgullo y la vergüenza organizacional.

Marco teórico

Compromiso organizacional

Mathieu y Zajac⁸ establecen tres categorías de compromiso organizacional: las características y estatus del trabajo, las relaciones dentro del grupo o grupos, y los rasgos ordenadores de la organización. Integrando los componentes afectivos y cognitivos

¹ Margarita Márquez, "An exploratory sequential design to validate measures of moral emotions", *Psicothema* Vol: 29 (2017): 261-267 y Samantha Conroy; William Becker & Jochen Menges, "The Meaning of my Feelings Depends On Who I Am: Work-Related Identifications Shape Emotion Effects In Organizations", *Academy of Management Journal* Vol: 60 num 3 (2017): 1071-1093.

² Norma Betanzos; Patricia Andrade & Francisco Paz, "Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol: 22 num 1 (2006): 25-43.

³ Jesús García-Tenorio; Isabel Sánchez & María Pérez, "Compromiso y flexibilidad en organizaciones innovadoras". *Innovar* Vol: 24 num 1 (2014): 7-32.

⁴ Gladys Hernández & Dayana Castro, "Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores", *Negotium* Vol: 10 num 30 (2015): 123-11.

⁵ John Mathieu & Dennis Zajac. "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychological Bulletin* Vol: 108 num 2 (1990): 171-194.

⁶ José Calderon, "Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral", *Enseñanza e Investigación en Psicología* Vol: 21 num 3 (2016): 239-247.

⁷ Gladys Hernández & Dayana Castro, "Responsabilidad social como ...

⁸ John Mathieu & Dennis Zajac, "A review and meta-analysis..."

utilizados en los modelos del compromiso organizacional. Adicionalmente, Hernández y Castro⁹ reconocen otros tres componentes del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. Estos últimos autores arguyen, que el sentido de pertenencia se incrementa con el paso de los años en la organización, los trabajadores sienten una identificación entre sus valores personales y los valores sustentados por la organización, los puestos de trabajos contribuyen significativamente a la práctica de valores compartidos con la empresa.

El compromiso laboral es explicado también, como un proceso que incide en las expectativas de los trabajadores de una organización, que abarca dos procesos de socialización, el que ubica al sujeto en un contexto y el que lo identifica en las diferentes lazos de poder, ya sean contradictorios o complementarios.¹⁰ Desde la teoría del contrato psicológico, Loli¹¹ afirma, que existen expectativas recíprocas e implícitas en la interacción individuo-organización vinculadas con el compromiso de ambos, siendo parte importante en la consecución del propósito organizacional. Asevera este mismo autor, que las expectativas tanto del individuo como de la organización son elevadas, particulares y diferenciadas, con poca posibilidad de tenerlas expresamente de alguna formalidad y legalidad. Estos deseos de conseguir algo, despiertan emociones fundamentales, el orgullo y la vergüenza, a partir de las cuales, se justifica y comprende el actuar de las personas.¹²

Compromiso emotivo

Se deduce, a partir de los elementos presentados del compromiso organizacional, que parcialmente abordan los aspectos emotivos, ni un esquema establece alguna emoción particular que explique el compromiso. Según Berthe¹³ algunos individuos sienten más ciertas emociones que otros, pues lo afectivo y lo cognitivo confluyen en la generación de sus expectativas, en la percepción de la satisfacción y en las acciones respecto a las normas morales asumidas personalmente significativas.

Además, el compromiso se relaciona con las creencias.¹⁴ Böhr, Solares, y Romero¹⁵ aseveran, que los individuos emplean como marco interpretativo del deber con la organización, un referente de creencias mutuas cumplidas y de reglas asumidas. Este deber contraído relacional, implica una considerable inversión de tiempo y energía por ambas partes, lazos afectivos tácitos y afiliaciones. Mientras que el transaccional,

⁹ Gladys Hernández & Dayana Castro, "Responsabilidad social como..."

¹⁰ Javier Carreón, "Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud", *Contaduría y administración* Vol: 60 num: 1 (2015): 31-51.

¹¹ Alejandro Loli, "Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública", *Industrial Data* Vol: 10 num 2 (2007): 30-37.

¹² Juneman Abraham; Milda Sari; Afifa Azizah & Wing Ispurwanto, "Guilt and Shame Proneness: The Role of Work Meaning and Perceived Unethicality of No Harm No Foul Behavior Among Private Sector Employees", *Journal of Psychological and Educational Research* Vol: 25 num 2 (2017): 90-114.

¹³ Bénédicte Berthe & Camille Chédotal. "La culpabilité au travail: La parole aux salariés", *Relations industrielles* Vol: 73 num 2 (2018): 295-318

¹⁴ Oana Rebeaga. "Gender differences in moral concerns, guilt and shame proneness, and empathy", *Romanian journal of experimental applied psychology* Vol: 20 num 30 (2016): 130-136.

¹⁵ Raúl Böhr; Lisseth Solares y Cecilia Romero, "Evolution of Psychological Contract And Organizational Commitment And Old Age". *Ajayu, Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana San Pablo* Vol:12 num 1 (2014): 33-63.

representa condicionantes materiales en un periodo determinado. De tal forma, si la organización cumple solo los aspectos legales y no las expectativas o percepciones psicológicas, sus miembros ajustarán sus acciones igual y solamente a los resultados explícitos materiales y cuantificables. Puede apreciarse, que los intercambios y las expectativas son resultado de la dimensión emotiva y base del compromiso organizacional.¹⁶ Mercadillo y Barrios¹⁷ arguyen, que la creencia es la aprobación de una suposición y enseguida se hace una valoración que genera emoción, inicialmente se crea una impresión por algo que llamó la atención y enseguida se acepta como verdadera, comprometiéndose con ella y mediante la cual, desarrollando una emoción, juzgamos.

Román-Calderón, Vandenberghe, Odoardi, y Battistelli¹⁸ confirman, que los trabajadores perciben una obligación de la organización, la de proporcionar condiciones para realizar sus ideales y la de cumplir su misión. De tal forma, las emociones morales fungen como cierto tipo de reforzamiento sobre el comportamiento de los trabajadores. Abraham, Sari, Azizah, y Ispurwanto¹⁹ arguyen, que estas emociones pueden generar reforzamientos ante un comportamiento. Tales retroalimentaciones dependen de las experiencias pasadas y creencias establecidas. Las emociones se vinculan con ciertas presunción, si se está convencido que algo guarda cierta malversación, esta creencia obstaculizará cualquier aparición emotiva positiva y muy posiblemente incitará una emoción negativa como enojo o indignación.²⁰ Recíprocamente, cuando las personas creen que algo es bueno o placentero, se estimulará una emoción positiva, como alegría u orgullo y súbitamente, en ambas polaridades emocionales, el organismo manifestará la sintomatología respectiva. De tal forma, puesto que lo emotivo influye en la cognición,²¹ el compromiso organizacional emotivo es la condición interna individual hacia la organización, siendo tal condición instantánea, lo que estimula a cumplir con el deber preestablecido, con las expectativas y el propósito de la organización.²² ²³ Así, el cumplimiento del deber es impulsado por una de las siguientes emociones, por la búsqueda de una sensación placentera como el orgullo o la evitación de una desagradable como la vergüenza.

Orgullo organizacional

El orgullo es una emoción autoconsciente confortable, de sentirse atraído por la propia percepción del mismo individuo²⁴ una auto-valoración positiva en concordancia con

¹⁶ Pedro Zayas & Rafael Báez, "Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista", *Ciencias Holguín* Vol: 22 num 2 (2016): 1-12

¹⁷ Roberto Mercadillo; José Díaz & Fernando Barrios, "Neurobiología de las emociones morales". *Salud mental*, Vol: 30 num 3 (2007): 1–12.

¹⁸ Juan Román-Calderón; Chritian Vandenberghe; Carlos Odoardi & Adalgisa Battistelli, "An exploration of the ideological dimension of the psychological contract among social enterprises: A comparison across Colombian and Italian contexts", *BPA – applied psychology bulletin* Vol: 64 num 276 (2016): 39-51.

¹⁹ Juneman Abraham; Milda Sari; Afifa Azizah & Wing Ispurwanto, "Guilt and Shame Proneness..."

²⁰ Roberto Mercadillo, José Díaz, & Fernando Barrios. "Neurobiología de las emociones..."

²¹ Joshua Greene & Jonathan Haidt, "How (and where) does moral judgment work?", *Trends in Cognitive Sciences* Vol: 6 num 12 (2002): 517-523.

²² Eduardo Bericart, "Emociones", *Sociopedia.isa*, (2012): 1-13 y William James, *Principios de psicología* (México: Fondo de Cultura Económica, 1989).

²³ William James, *Principios de psicología* (México: Fondo de Cultura Económica, 1989).

²⁴ Jessica Tracy & Robins Richard, *The Nature of Pride*. En *The Self-Conscious Emotions: Theory and Research*, editado por Jessica Tracy y Richard Robins (New York: The Guilford Press, 2007).

la normatividad vigente.²⁵ Donde el orgullo colectivo precisa de una identificación con el grupo,²⁶ las personas sienten orgullo organizacional, cuando perciben un realce en la reputación y observan evaluaciones sociales positivas.

El intercambio de los ideales morales gesta el vínculo individuo-organización como una identificación social. Boezeman y Ellemers²⁷ arguyen, que los individuos evalúan el grado de respetabilidad de la organización para establecer la idoneidad de la relación laboral. Aquí, el orgullo por la organización es un componente evaluativo de la identidad social de alguien, siendo clave para la identificación de los trabajadores con la organización y satisfacción durante el trabajo.

Por ello, los trabajadores de una empresa pueden ser motivados a aumentar sus propias obligaciones ideológicas y sentirse orgullosos de ser miembros de ellas. Sus obligaciones ideológicas organizacionales se relacionaran con el orgullo de ser miembros de la organización y de su identificación social.²⁸

Vergüenza organizacional

Contrariamente, los trabajadores de una empresa pueden ser motivados a disminuir sus propias obligaciones ideológicas al sentir vergüenza de ser miembros de ella. Las irresponsabilidades ideológicas organizacionales se relacionarán con la vergüenza de los empleados de ser miembros de la organización. Ellos se sentirán avergonzados al ser identificados socialmente con la empresa. Asimismo, la vergüenza se produce cuando un individuo reconoce haber quebrantado una convención o una norma social.²⁹ La vergüenza, es una emoción que produce dolor por la pérdida de la buena reputación en la comunidad, la dimensión corporal de las emociones: temblor, calor en la sangre, sudor, frío, entre otras, concediendo entonces, un lugar preponderante a esta emoción.

Junto a la repugnancia suele ubicarse la vergüenza, una emoción que invita a estigmatizar los rostros de seres humanos en virtud de su condición marginal y frágil, que conduce a la vergüenza. Considerando esta emoción al ámbito organizacional, ésta pretende ubicar a los miembros que no satisfagan las expectativas organizacionales. Señalarles por su incumplimiento en su compromiso organizacional. Así, la vergüenza organizacional hace sentir a ciertos miembros como indignos de pertenecer a ella y además, tal sensación vergonzosa puede deberse al carácter indeseable de ella por la sociedad. Esto es, el individuo u agrupación en cuestión son estigmatizados y no son susceptibles de dignidad humana. Así, el compromiso organizacional emotivo es el cumplimiento del deber impulsado por dos emociones particulares, vergüenza y orgullo.

²⁵ Itziar Etxebarria, Las emociones autoconscientes positivas: el orgullo. En Emociones Positivas, editado por Enrique Fernández-Abascal (Madrid: Pirámide, 2009).

²⁶ Mark Chang; Yong Ko; Daniel Connaughton & Joon-Ho Kang, "The effects of perceived CSR , pride , team identification , and regional attachment : the moderating effect of gender", Journal of Sport & Tourism Vol: 20 num 2 (2016): 145–159.

²⁷ Edwin Boezeman & Naomi Ellemers, "Pride and respect in volunteers ' organizational commitment". European Journal of Social Psychology Vol: 38 num 1 (2008): 159-172.

²⁸ Juan Román-Calderón; Chritian Vandenberghe; Carlos Odoardi & Adalgisa Battistelli, "An exploration...

²⁹ Iván Pinedo & Jaime Yáñez, "Las emociones y la vida moral: una lectura desde la teoría cognitivo-evaluadora de Martha Nussbaum", Veritas num 36 (2017): 47–72.

Esto es, el individuo se siente impulsado a cumplir con un deber preestablecido por evitar la sensación emotiva de la vergüenza o para obtener la emoción placentera del orgullo.

Por lo anterior expuesto, no haber identificado esquemas ni modelos predictivos de compromiso a partir de emociones específicas, los objetivos de esta investigación son dos: 1. Demostrar la validez y confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Emocional Organizacional *CuCEO*, diseñado por los factores: Compromiso organizacional, Vergüenza y Orgullo, realizando el análisis factorial y la consistencia interna de los ítems de cada una de las dimensiones. 2. Obtener un modelo predictor del Compromiso Organizacional a partir del orgullo y de la vergüenza, mediante la prueba de regresión lineal.

Método

Tipo de investigación

Para lograr los objetivos propuestos, se realizó una investigación de tipo cuantitativa, con alcance explicativo.³⁰ Observando si el orgullo y la vergüenza determinan el compromiso organizacional.

Participantes

Se establecieron criterios de inclusión y de exclusión. Los primeros establecieron, personas adultas, que fueran trabajadores en activo, de base o fijos, sin patologías psicológicas. Asimismo, se excluyeron aquellos trabajadores, que hubieran experimentado recientemente una vivencia muy desagradable en su ámbito laboral, en los últimos tres meses o que hayan sufrido algún trauma relevante y que marcara su comportamiento en su trabajo. Se estableció así, una muestra no probabilística, intencional y por conveniencia,³¹ que permitió ubicar a los trabajadores típicos de la universidad, característicos y reconocidos por su vínculo con su organización.

Asimismo, se seleccionaron aquellos trabajadores accesibles, que consintieron ser incluidos. Así, los participantes del estudio fueron 60 trabajadores de una institución educativa de nivel superior, en el sureste de México; 24 femeninos y 36 masculinos, con una edad promedio de 38 años.

Instrumento

El Cuestionario de Compromiso Emocional Organizacional *CuCEO* se diseñó con los siguientes factores: 1) Compromiso organizacional (ítems 1-6), 2), Vergüenza (ítems 7-12) y 3) Orgullo (ítems 13-18), que se muestran en la tabla 1. En una escala tipo Likert de 1 a 10, desde nada hasta totalmente de acuerdo.

³⁰ Roberto Hernández; Carlos Fernández y María Baptista, Metodología de la Investigación (México D.F: McGraw-Hill, 2014).

³¹ Tamara Otzen & Carlos Manterola, "Técnicas de muestreo sobre una población a estudio", International journal of morphology Vol: 35 num 1 (2017): 227-232.

Factor	Ítems
Compromiso	1 Estoy plenamente comprometido con mi institución.
¿En qué grado estás comprometido con el instituto? Considere las siguientes afirmaciones:	2 Es un deber que tengo que cumplir cabalmente
	3 Es algo que ya debo acatar porque así lo convine previamente
	4 Debo asumirlo porque di mi palabra.
	5 He firmado un contrato que debo cumplir
	6 Es una obligación contraída que asumí
	7 Por el salario que percibo
	Vergüenza
¿En qué grado sientes vergüenza al estar en tu institución? Considere las siguientes razones:	9. Porque mis compañeros tienen mala reputación.
	10. Mi institución tiene una mala imagen ante la sociedad.
	11. Por el rechazo de la sociedad por ser parte de ella.
	12. Porque ser parte de este tipo de institución nunca es digno
	13. Por el nivel económico que tengo de ella
Orgullo	14. Por tener un jefe superior muy respetado
¿En qué grado sientes orgullo al estar en tu institución? Considere las siguientes razones:	15. Por pertenecer a un grupo selecto y bueno.
	16. Porque toda la sociedad valora enormemente a mi institución
	17. Que todo el mundo, hasta quien menos espera uno, valora mucho mi institución
	18. Porque es un principio honorable pertenecer a un institución como ésta

Tabla 1
Factores y respectivos ítems

Procedimiento

La vía para confirmar la agrupación de los ítems en cada uno de los elementos del CuCEO, fue el análisis factorial y, para su confiabilidad, la cuantificación del Alfa de Cronbach. Asimismo, para cumplir el propósito de esta investigación, la validez del modelo predictivo, del compromiso organizacional mediante la vergüenza y el orgullo, se realizó el análisis de regresión lineal.

Resultados

Confirmación y fiabilidad del CuCEO

Los resultados del análisis factorial del CuCEO mostraron, que la medición de adecuación de muestra Kaiser-Meyer-Olkin, tiene un valor de 0.759 y, la prueba de esfericidad de Barlett, una significancia de 0.00. Esto reveló la pertinencia del Análisis de Componente principal mediante el método de rotación varimax con normalización Kaiser. Se extrajeron tres componentes, que explicaron más del 69% de la varianza total, como se observa en el tabla 2.

Factor	Auto-valores iniciales			Suma de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% deacumulado
1	6.82	37.87	37.866	6.816	37.866	37.866	4.516	25.088	25.088
2	3.04	16.89	54.756	3.040	16.890	54.756	4.410	24.503	49.591
3	2.72	15.09	69.845	2.716	15.088	69.845	3.646	20.254	69.845
4	1.12	6.22	76.066						
5	.986	5.48	81.544						
6	.679	3.77	85.317						
7	.664	3.69	89.004						
8	.519	2.89	91.888						
9	.334	1.86	93.745						
10	.289	1.61	95.351						
11	.213	1.18	96.532						
12	.162	0.90	97.432						
13	.128	0.71	98.145						
14	.104	0.58	98.722						
15	.083	0.46	99.183						
16	.064	0.36	99.538						
17	.049	0.27	99.810						
18	.034	0.19	100.00						

Tabla 2
Varianza total explicada

Los tres factores equivalentes a las tres dimensiones del CuCEO se confirmaron en la tabla 3. La dimensión de compromiso organizacional se integró por los primeros seis ítems, la dimensión vergüenza se constituyó por los siguientes seis ítems y la de orgullo se integró por los últimos seis.

Ítem	Orgullo	Compromiso	Vergüenza
1		.757	
2		.833	
3		.785	
4		.769	
5		.873	
6		.866	
7			.482
8			.596
9			.856
10			.872
11			.877
12			.746
13	.774		
14	.885		
15	.894		
16	.899		
17	.868		
18	.613		

Tabla 3
Matriz de componente rotado

El punto final del *CuCEO*, fue calcular la confiabilidad de toda la escala de los 18 ítems mediante el Alfa de Cronbach. Como se muestra en la tabla 4. Obteniendo un valor alto. Se analizaron además la consistencia interna de cada dimensión, compromiso organizacional, vergüenza y orgullo, obteniéndose valores altos, superiores a 0.80 y a 0.90, que muestran la validez del instrumento.

Dimensión	Alfa de Cronbah	de Ítems	Media	Desviación estándar
Compromiso	.91	6	52.67	8.33
Vergüenza	.83	6	16.90	10.53
Orgullo	.93	6	43.42	13.62

Tabla 4
Análisis de confiabilidad por dimensiones

Mediante el análisis descriptivo, se encontró un alto compromiso emocional organizacional en los trabajadores, como se observa en la tabla 5, mayor en la dimensión del orgullo sobre la dimensión vergüenza, esta dimensión obtuvo la media más alta. La dimensión vergüenza presentó la media más baja.

	Compromiso	vergüenza	Orgullo
Media	8.78	2.88	7.24
Desviación estándar	1.39	1.80	2.27

Tabla 5
Estadística descriptiva

La validez del modelo

Para alcanzar el segundo propósito de esta investigación, se realizó el análisis de regresión lineal para probar las hipótesis y la validez del modelo, que las emociones, orgullo y vergüenza explican el compromiso organizacional de los trabajadores, fue parcialmente comprobada, en la tabla 6 se observa que, en lo referente a la hipótesis formulada, las emociones orgullo y vergüenza explican en el compromiso organizacional de los trabajadores. Esta hipótesis fue parcialmente comprobada. Las variables independientes, vergüenza (X_1) y orgullo (X_2), como predictores de la variable dependiente, compromiso (\hat{Y}), fueron probadas como se observa en la tabla 6, mediante la prueba de regresión lineal múltiple.

Modelo	Coefficientes estandarizados	no	Coefficientes estandarizados	T	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	7.157	.709		10.10	.000
Vergüenza	-.052	.097	-.067	-.533	.596
Orgullo	.244	.077	.400	3.189	.002

a. Variable dependiente: Compromiso

Tabla 6
Modelo predictivo

De acuerdo a los coeficientes no estandarizados, en la tabla 6 del modelo predictivo, se observa que, la ecuación de regresión de la vergüenza (X_1) y el orgullo (X_2) sobre el compromiso es:

$$\hat{Y} = 7.157 - 0.052X_1 + 0.244X_2$$

Esta ecuación indica que por un punto de vergüenza (X_1) disminuye el compromiso sólo 0.052 puntos. Respecto al orgullo (X_2), el compromiso sube 244 centésimas por cada punto de éste. Esto es, la variable orgullo predice con mayor impacto el compromiso. Asimismo, los valores de la prueba t observados, permitieron demostrar que existe una fuerte dependencia entre el compromiso (\hat{Y}) y el orgullo (X_2). Por último, el compromiso pronosticado en ausencia de la vergüenza (X_1) y de algún orgullo (X_2) es de 7.157.

Ahora planteando la ecuación con los coeficientes estandarizados (véase Tabla 6):

$$\hat{Y} = -0.067X_1 + .400X_2$$

Se observa que el efecto esperado (en desviaciones típicas) del compromiso a partir del orgullo (X_2) es de 0.467 (0.400+ 0.067) desviaciones típicas más que el cambio esperado por el efecto exclusivo de la variable vergüenza (X_1).

La validez del modelo se probó mediante el ANOVA, en la tabla 7 se observa que el valor de p asociado al índice F nos indica una significación de este coeficiente.

Modelo	Suma	G	Medi	F	S
	d		a		
	e		c		
	cu		u		
	a		a		
	dr		d		
	a		r		
	d		a		
	os		d		
			a		
Reg	20.45	2	10.22	6	.
r	3		7		
e					
s					
i					
ó					
n					
Res	93.36	5	1.638		
i	2				
d					
u					
a					
l					
Tot	113.8	5			
a	1				
l	5				

a. Variable dependiente: Compromiso

b. Predictores: (Constante), Orgullo, Vergüenza

Tabla 7
Prueba ANOVA del Modelo

Se observa, que el modelo es válido para representar los datos. El valor obtenido de significancia ($p = 0.004$) indica que la probabilidad de que las variables predictoras introducidas (X_1, X_2) no sea suficiente para aportar explicación de los valores preestablecidos de \hat{Y} (compromiso) es nula. Esto es, las variaciones en la variable compromiso se explican significativamente por el orgullo y la vergüenza. Esto es, por el conjunto de efectos predictivos identificados.

Depuración del modelo

Los resultados obtenidos anteriormente, muestran que sólo la variable orgullo ha resultado significativa en la ecuación para predecir el compromiso. Con base a ello, en la tabla 8, si se elimina la variable vergüenza, y se ejecuta el análisis de regresión simple de orgullo se tiene:

Modelo		Coeficientes estandarizados B	no Coeficientes estandarizados Error estándar	Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
1	(Constante)	6.923	.553		12.52	.000
	orgullo	.256	.073	.419	3.515	.001
a. Variable dependientes: Compromiso						

Tabla 8
Coeficientes

Obteniéndose, conforme a los coeficientes no estandarizados, una ecuación tipo:

$$\hat{Y} = 6.923 + 0.256X$$

Lo cual señala, que por un punto de orgullo (X) el compromiso aumenta 256 centésimas. Además, que los valores de la prueba t observados demuestran, que existe una fuerte dependencia entre el compromiso (\hat{Y}) y el orgullo (X). Donde, el compromiso pronosticado en ausencia de orgullo (X_2) es de 6.923.

Donde la ecuación con el coeficiente estandarizado (véase Tabla 8):

$$\hat{Y} = 0.419X$$

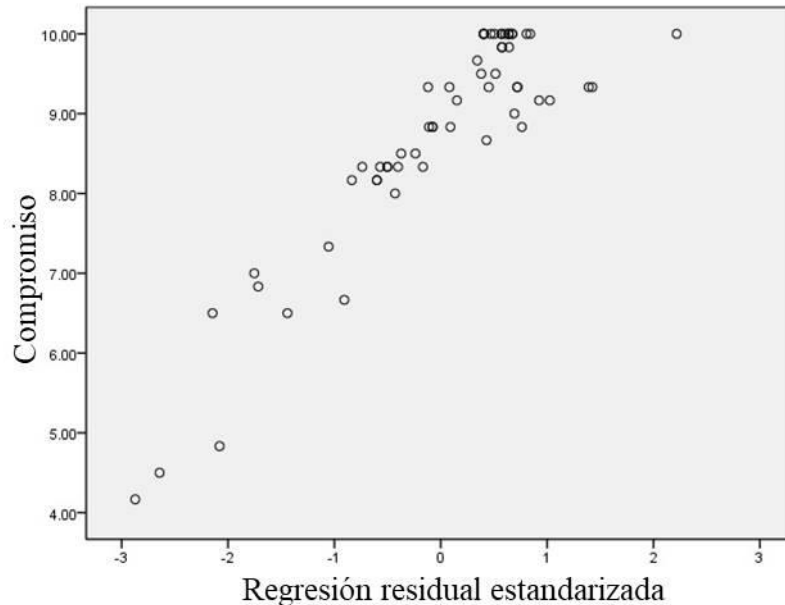
Se observa que el efecto esperado (en desviaciones típicas) del compromiso a partir del orgullo (X) es de 0.419 desviaciones típicas.

En la tabla 9 se comprueba la validez del modelo depurado se probó mediante el ANOVA.

Modelo		Suma de cuadrados	de Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19.988	1	19.988	12.356	.001 ^b
	Residual	93.827	58	1.618		
	Total	113.815	59			
a. Dependiente Variable: Compromiso						
b. Predictores: (Constante), Orgullo						

Tabla 9
ANOVA^a

Observándose que, el modelo resulta válido y por tanto el compromiso está afectado significativamente por la variable orgullo como se observa en la gráfica 1.



Gráfica 1

Gráfica de dispersión, regresión residual estandarizada de compromiso

Conclusiones

Los trabajadores participantes sienten un mayor compromiso a causa del orgullo, coincidiendo con lo argumentado por Abraham *et al.*³² quienes exponen que las emociones morales fungen como cierto tipo de reforzamiento sobre el comportamiento laboral de los trabajadores. Dado lo anterior se encontró que los trabajadores expresaron pertenecer a un grupo selecto, además perciben una buena reputación y aceptación de la organización en la sociedad, coincidiendo con Chang, Ko, Connaughton y Kang,³³ en lo que refiere al orgullo colectivo.

Se comprobó que las emociones inciden en el compromiso organizacional. Específicamente, que las emociones positivas, como el orgullo incide importantemente en el compromiso. De tal forma, si los trabajadores se sienten emocionalmente orgullosos, entonces ellos cumplirán con los deberes organizacionales pactados previamente. Los participantes, expresaron un nivel bajo de vergüenza, de tal manera presentan un nivel medio alto de compromiso.

Así mismo mediante el análisis factorial y el cálculo del Alfa de Cronbach se comprobó la validez y confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Emocional Organizacional *CuCEO* diseñado por los factores: Compromiso organizacional, Vergüenza y Orgullo. Aunque los datos registrados de los participantes no son representativos de los trabajadores universitarios.

³² Juneman Abraham; Milda Sari; Afifa Azizah & Wing Ispurwanto, "Guilt and Shame Proneness..."

³³ Mark Chang; Yong Ko; Daniel Connaughton & Joon-Ho Kang, "The effects of..."

Se obtuvo un modelo predictivo depurado del compromiso organizacional emotivo a partir del orgullo. Siendo esta emoción un elemento significativo para pronosticar el cumplimiento de un deber convenido previamente por parte de los trabajadores. Esto es, de un compromiso organizacional a partir de la emoción autoconsciente y agradable del orgullo³⁴. De una auto-identificación agradable individual, intergrupala y organizacional. No así la vergüenza, que tuvo una incidencia negativa muy poco significativa en el compromiso organizacional.

Bibliografía

Abraham, Juneman; Sari, Milda; Azizah, Afifa & Ispurwanto Wing. "Guilt and Shame Proneness: The Role of Work Meaning and Perceived Unethicality of No Harm No Foul Behavior Among Private Sector Employees". *Journal of Psychological and Educational Research*, Vol: 25 num 2 (2017): 90-114. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3089125>

Bericart, Eduardo. "Emociones". *Sociopedia.isa*, (2012): 1-13. Recuperado de: <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Emociones.pdf>

Berthe, Bénédicte & Chédotal, Camille. "La culpabilité au travail: La parole aux salariés". *Relations industrielles*, Vol: 73 num 2 (2018): 295-318. DOI: <https://doi.org/10.7202/1048572ar>

Betanzos, Norma; Andrade, Patricia & Paz, Francisco. "Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol: 22 num 1 (2006): 25-43. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

Boezeman, Edwin & Ellemers, Naomi. "Pride and respect in volunteers ' organizational commitment". *European Journal of Social Psychology*, Vol: 38 num 1 (2008): 159-172. <https://doi.org/10.1002/ejsp>

Böhrt, Raúl; Solares, Lisseth y Romero, Cecilia. "Evolution of Psychological Contract And Organizational Commitment And Old Age". *Ajayu, Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana San Pablo*, Vol:12 num 1 (2014): 33-63.

Calderon, José. "Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral". *Enseñanza e Investigación en Psicología*, Vol: 21 num 3 (2016): 239-247. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

Carreón, Javier. "Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud". *Contaduría y administración*, Vol: 60 num 1 (2015): 31-51. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186

Chang, Mark; Ko, Yong; Connaughton, Daniel & Kang, Joon-Ho. "The effects of perceived CSR , pride , team identification , and regional attachment : the moderating effect of gender". *Journal of Sport & Tourism*, Vol: 20 num 2 (2016): 145-159. DOI: <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080%2F14775085.2016.1193822>

³⁴ Eduardo Bericart. "Emociones"... y William James, Principios de psicología...

Conroy, Samantha; Becker, William & Menges, Jochen. "The Meaning of my Feelings Depends On Who I Am: Work-Related Identifications Shape Emotion Effects In Organizations". *Academy of Management Journal*, Vol: 60 num 3 (2017): 1071-1093. DOI: <https://doi.org/10.5465/amj.2014.1040>

Etxebarria, Itziar. Las emociones autoconscientes positivas: el orgullo. En *Emociones Positivas*, editado por Enrique Fernández-Abascal. Madrid: Pirámide. 2009. 167-180.

García-Tenorio, Jesús. Sánchez, Isabel. & Pérez, María. "Compromiso y flexibilidad en organizaciones innovadoras". *Innovar*. Vol: 24 num 1 (2014): 7-32 Doi: <https://Doi.Org/10.15446/Innovar.V24n1spe.47527>.

Greene, Joshua & Haidt, Jonathan. "How (and where) does moral judgment work?". *Trends in Cognitive Sciences*, Vol: 6 num 12 (2002): 517-523. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.174.5086&rep=rep1&type=pdf>

Hernández, Gladys & Castro, Dayana. "Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores". *Negotium*, Vol: 10 num 30 (2015): 123–11. Recuperado de www.revistanegotium.org.ve/num30

Hernández, Roberto, Carlos Fernández y María Baptista. *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill. 2014.

James, William, *Principios de psicología*. Distrito Federal, México: Fondo de Cultura Económica. 1989.

Kemp, Elyria, Kennett-Hensel, Pamela & Kees, Jeremy. "Pulling on the Heartstrings: Examining the Effects of Emotions and Gender in Persuasive Appeals". *Journal of Advertsing*, Vol: 42 num 1 (2013): 69-79. <https://doi.org/10.1080/00913367.2012.749084>

Loli, Alejandro. "Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública". *Industrial Data*, Vol: 10 num 2 (2007): 30–37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81620574005>

Márquez, Margarita & Delgado, Ana. "An exploratory sequential design to validate measures of moral emotions". *Psicothema*, Vol: 29 num 2 (2017): 261-267. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.207>

Mathieu, John & Zajac, Dennis. "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychological Bulletin*, Vol : 108 num 2 (1990): 171-194. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

Mercadillo, Roberto, Díaz, José & Barrios, Fernando. "Neurobiología de las emociones morales". *Salud mental*, Vol: 30 num 3 (2007): 1–12. Recuperado de: http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/1163

Ostrosky-Solís, Feggy. & Vélez, Alicia. "Neurobiología de la Sensibilidad Moral". *Revista neuropsicología, neuropsiquiatría y neurociencias*. Vol: 8 num 1 (2006): 115-126.

Otzen, Tamara. & Manterola, Carlos. “Técnicas de muestreo sobre una población a estudio”. *International journal of morphology*, Vol: 35 num 1 (2017): 227-232. DOI: <http://Dx.Doi.Org/10.4067/S0717-95022017000100037>.

Pinedo, Iván. & Yáñez, Jaime. “Las emociones y la vida moral: una lectura desde la teoría cognitivo-evaluadora de Martha Nussbaum”. *Veritas*, num 36 (2017): 47–72. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732017000100003>

Rebega, Oana. “Gender differences in moral concerns, guilt and shame proness, and empathy”. *Romanian journal of experimental applied psychology*, Vol: 20 num 30 (2016): 130–136.

Román-Calderón, Juan; Vandenberghe, Chritian; Odoardi, Carlos & Battistelli, Adalgisa. “An exploration of the ideological dimension of the psychological contract among social enterprises: A comparison across Colombian and Italian contexts”. *BPA - applied psychology bulletin*, Vol: 64 num 276 (2016): 39-51

Tracy, Jessica. & Robins, Richard. *The Nature of Pride*. En *The Self-Conscious Emotions: Theory and Research*, editado por Jessica Tracy y Richard Robins, New York: The Guilford Press. 2007. 263-282.

Zayas, Pedro. & Báez, Rafael. “Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista”. *Ciencias Holguín*, Vol: 22 num 2 (2016): 1-12. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.