

Motivación al logro y conductas contraproductivas en empresas familiares del sector pecuario

Carlos Robles, Laura Alviter y Juan Benítez

C.Robles, L.Alviter y J.Benítez
Centro Universitario Ecatepec de la Universidad Autónoma del Estado de México, Av. José Revueltas No. 17.
Col Tierra Blanca. Código postal 55020, Ecatepec, Estado de México.
jpbenitezg@uaemex.mx

M. Ramos.,V.Aguilera.,(eds.). Ciencias Administrativas y Sociales, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2013.

29 Problemática

El ciclo de vida en las organizaciones presenta un inicio común, la etapa de inicio o surgimiento. En esta primera etapa el emprendedor o empresario se caracteriza por su motivación al logro (Begley & Boyd, 1987).

En una etapa más avanzada la empresa familiar que logra subsistir, enfrenta la necesidad del relevo generacional, usualmente se liga a los procesos de sucesión. La sucesión es un proceso en el que el fundador de la organización determina quién o quienes quedarán al frente de la empresa, los avances en las investigaciones demuestran que no siempre se tiene un resultado favorable y, en los casos menos afortunados sucede una ruptura de la continuidad deseable (Ronquillo, 2006; Landes, 2006; Confederación de empresarios de Navarra, 2008), entre las causas atribuibles a esta situación están la falta de viabilidad económica de la organización para enfrentar entornos competitivos, el cambio en las expectativas de los sucesores respecto de su nivel de vida, posición social e incluso el gusto por la actividad que en sus inicios motivaron al emprendedor derivado del cambio cultural y social (Doderó, 2002) derivado de la evolución en las tecnologías de información y comunicaciones en las últimas décadas.

La ruptura en los procesos de sucesión y relevo generacional se traduce en un abandono gradual y constante que inicia con la práctica de conductas contraproductivas, como la evitación del trabajo y en los casos más drásticos con el abandono y/o cierre de la empresa familiar. El estudio de la evitación del trabajo se ha centrado en su aplicación a grandes muestras en organizaciones denominadas profesionales (no familiares), a fin de validar y confiabilizar sus resultados (Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985; Mobley, 1977, Littlewood, 2009); sin embargo, en el análisis de la composición de las organizaciones mexicanas, se ha observado un rasgo común en la mayoría, se trata de empresas familiares. En diversos estudios de América latina, la proporción se aproxima a 90% teniendo variaciones debido a que muchos de estos datos no parten de estudios formales, sino de la apreciación de algunos especialistas que permiten estimar que 9 de cada 10 empresas poseen un carácter familiar.

Las investigaciones precedentes a este trabajo señalan la falta de atención a la variable familia en la investigación administrativa, pues han llegado a considerar a la empresa familiar como ineficaz e incapaces de sobrevivir en el mercado (Gibb, 2003); sin embargo, también es interesante la atención que reciben las grandes dinastías empresariales de apellidos Rockefeller, Baring, Toyota, Morgan, Agnelli, Peugeot, Renault, Citroën, Wendel o Ford, por citar algunos (Collier & Horowitz, 1990; Landes, 2006; Gordon & Nicholson, 2008), cuya trascendencia y reconocimiento, se relaciona con el impacto en los mercados a nivel mundial, sin que su crecimiento las haya conducido a dejar de ser, en esencia, empresas familiares. En la literatura se considera como empresa familiar a aquella que es propiedad y, a su vez, es dirigida en su mayor parte por personas relacionadas por lazos de consanguinidad o vínculos maritales, con intenciones de permanencia propiedad de la misma familia (Doderó, 2002, Rodríguez, 2005; Hellriegel, Jackson & Slocum, 2006; Ronquillo, 2006; Puig, 2007).

En muchos casos esta conjunción de factores, de naturaleza diversa como los de producción y las emociones de sus integrantes (Landes, 2006) denotan la importancia de la empresa en el estilo de vida familiar (Gordon & Nicholson, 2008) y esto a su vez, se traduce en la filosofía de la empresa (Belausteguigoitia, 2009).

El término de empresa familiar hace énfasis a la relación empresa-familia, aunque en muchas ocasiones se le confunde con la micro, pequeña y mediana empresa, cuya distinción elemental depende de parámetros tales como la cantidad de personas que laboran en ellas y la cantidad de ingresos al año, entre otros (Hellriegel, et al., 2006; Secretaría de Economía, 2009). En el mundo de los negocios ha sido notorio que las empresas más grandes o dinásticas tuvieron su origen en empresas familiares (Gordon & Nicholson, 2008), en las que la sucesión gerencial ha ocurrido en al menos tres generaciones y responde a la necesidad del sustento familiar y personal con una carga emotiva importante (Hellriegel, et. al., 2006; Landes, 2006; Gordon & Nicholson, 2008); sin embargo, no todos los miembros de la familia pretenden la continuidad tanto en identidad como en intereses y características personales. La investigación aplicada relacionada con la empresa familiar y sus fundadores, ha permitido caracterizar rasgos de personalidad en los emprendedores, tales como necesidad de logro, autoeficacia, propensión al riesgo, tolerancia a la ambigüedad y locus de control (Begley & Boyd, 1987).

Entre los intereses motivacionales del emprendedor se han identificado al deseo de independencia, seguido por la satisfacción laboral, realización, oportunidad y dinero, además del deseo de dirigir su propio destino, en este sentido Hisrich (1990) identificó que las emprendedoras concentran sus motivaciones sobre el deseo de independencia. Genesca y Veciana (1984) en una muestra de directivos y estudiantes, identificaron como motivos para la creación de empresas “la independencia personal”, “crear algo propio” y la “posibilidad de poner en práctica las propias ideas”. Esta tendencia a la creación de una organización propia o la búsqueda de identidad de cierta forma condiciona que las nuevas generaciones integrantes de las empresas familiares, no necesariamente hereden el interés por desarrollarse en la organización resultado en muchas ocasiones en el cierre de la empresa familiar.

En México el cierre de empresas sucede a la par del desempleo. La población económicamente activa representa menos del 45% de la población total y, cerca de un 5% de esta población se encuentra en situación de desempleo o subempleo (INEGI, 2011), mientras que algunos sectores y subsectores de la economía, como el subsector pecuario, enfrentan la carencia factor humano con las competencias necesarias para enfrentarse a las exigencias de mercados, sobre todo en la producción de alimentos que el aparato productivo nacional ha dejado de satisfacer. En la producción de cárnicos, es cada vez mayor la entrada de productos del extranjero desplazando a los generados por productores mexicanos del subsector pecuario. El subsector pecuario en México en esencia está conformado por empresas familiares, estas organizaciones enfrentan el reto de integrar a las nuevas generaciones; sin embargo, el cierre de empresas y el abandono de esta actividad productiva, presentan un posible indicio de fallas en el proceso de sucesión familiar en el negocio.

El cierre de empresas pecuarias en su conjunto presenta un comportamiento gradual, el cual permite intuir que el comportamiento de los integrantes en estas etapas se caracterice por la presencia de conductas contraproductivas, como la evitación del trabajo, sin que hasta el momento alguna investigación presente evidencia de ello, en contraposición a la necesidad de comportamientos característicos de la motivación al logro, como la búsqueda e implantación de nuevas estrategias competitivas para la atención de las necesidades alimentarias de la población mexicana. Derivado de lo anterior en esta investigación se pretende responder a las siguientes interrogantes: ¿Qué situación presentan la motivación al logro y las conductas contraproductivas en empresas familiares del sector pecuario? y desde la perspectiva de los integrantes de este tipo de organizaciones ¿cuáles son las causales de esta situación?.

Considerando lo anterior, se ha planteado como supuesto de investigación la posible correlación negativa entre la motivación al logro y las conductas contraproductivas, como condicionante del bienestar emocional de los trabajadores en empresas familiares del sector pecuario.

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación al logro y las conductas contraproductivas en empresas familiares del sector pecuario

Objetivos específicos: Identificar los avances en las investigaciones relacionadas con las conductas contraproductivas y la motivación al logro y su aplicación en empresas familiares y no familiares; Validar los instrumentos para la medición de las variables bajo sus enfoques cualitativo y cuantitativo; Recabar los datos cuantitativos y cualitativos relacionados con las conductas contraproductivas y la motivación al logro en los sujetos de estudio; Determinar el comportamiento de las variables justicia organizacional, satisfacción en el trabajo, evitación del trabajo y bienestar emocional que componen el modelo de modelo hipotético de conductas contraproductivas en los integrantes de las empresas familiares; Determinar el grado de presencia de la motivación al logro en los integrantes de las empresas familiares sujetos de estudio e identificar las posibles causas que originan los comportamiento de las variables del modelo de conductas contraproductivas y de la motivación al logro en los integrantes de las empresas familiares sujetos de estudio.

29.1 Necesidad que se pretende resolver

La respuesta a las interrogantes planteadas permitirá comprender el fenómeno de la pérdida de competitividad del subsector pecuario en México, desde la perspectiva del factor humano y, a partir de ello, la generación de estrategias que permitan incentivar la motivación al logro en los integrantes de las organizaciones estudiadas, contrarrestando comportamientos contraproductivos que inciden en los procesos de relevo generacional y sucesión en la empresa familiar, posibilitando el análisis de aplicabilidad en beneficio de las organizaciones que conforman este subsector de la economía mexicana. La motivación al logro presupone efectos positivos en el desarrollo organizacional y en los resultados tanto económicos como no económicos de la organización.

Entre los efectos económicos se prevé el incremento de la productividad y de las utilidades y, por tanto en la permanencia de la empresa en el mercado; mientras que en los no económicos se encuentran el desarrollo humano del personal, mejoras en la cultura y clima organizacional, así como un efecto positivo en la integración familiar derivado de la participación de padres e hijos en una actividad productiva compartida.

El estudio tanto de la motivación al logro como de la evitación del trabajo, se han centrado en organizaciones tanto lucrativas como no lucrativas, enfocándose en la comprensión de estos objetos de forma aislada y, sin enfatizar en la comprensión de su ocurrencia en organizaciones que por su origen tienen como propósito el brindar sustento a familias de forma directa, así como contribuir en la generación de alimentos para la población.

La aparición de las conductas contraproductivas en empresas productoras pecuarias, tiene como consecuencia el abandono del campo y por tanto la contribución al problema alimenticio del país. En esta investigación, la primera en abordar la problemática desde una perspectiva del comportamiento humano en las organizaciones en México, ayuda en la comprensión de sus causas y posibles efectos en las empresas y familias propietarias.

Beneficiarios del proyecto: El beneficio directo será en las familias propietarias de empresas pecuarias participantes en Comité para el Fomento y Protección Pecuaria del D. F., S. C.

Metodología: En un primer momento, se realizó un estudio documental de la motivación al logro y la evitación del trabajo en el plano internacional. A partir del desarrollo de un marco teórico-referencial, se sustentarán los fundamentos de la aplicación de dos escalas de medición. Para la aplicación de los instrumentos se solicitó el apoyo al Comité para el Fomento y Protección Pecuaria del D. F., S. C. con participantes voluntarios. Se obtuvo el consentimiento de los participantes para que de manera voluntaria y anónima respondieran el instrumento, se les explicó el objetivo del estudio y las instrucciones correspondientes.

En un segundo momento y partiendo del análisis estadístico de los datos obtenidos de la aplicación de instrumentos, se desarrollaron guías de observación no participante y entrevista semiestructuradas a profundidad, para la determinación de las causas de las conductas contraproductivas y, en la identificación de los factores que posibilitan el incentivo a la motivación al logro.

Las entrevistas se grabaron en audio, se tomó fotografía para complementar el análisis de aspectos físicos contextuales que incidan en la problemática a estudiar.

La aplicación de la encuesta corresponde a la investigación de tipo correlacional transversal, mientras que la entrevista pretende indagar en aquellos factores incidentales en la relación de variables que se pretende constatar de igual forma en un cohorte transversal.

29.2 Técnicas o herramientas a utilizar en el proyecto

En la investigación se propuso el uso de los instrumentos previamente diseñados de justicia organizacional, satisfacción en el trabajo, evitación del trabajo y bienestar emocional de Littlewood (2009) que permiten la identificación de las conductas contraproductivas. La escala de motivación de logro (EAML) adaptada del instrumento desarrollado por Morales y Gómez (2009) que se compone de 30 ítems ambos instrumentos poseen adecuada consistencia interna. A partir de los mismos constructos, se diseñaron y aplicaron guías de observación y entrevista que complementan a la encuesta con datos incidentales para explicar el supuesto planteado en el estudio.

Avances del proyecto: Hasta el momento se ha realizado el levantamiento de datos y los primeros productos están en proceso de publicación. A continuación se detallan los títulos de los artículos publicados: Aproximación cualitativa a la transición generacional y motivación de logro en empresas familiares. Revista desarrollo gerencial , universidad Simón Bolívar; Transición generacional y motivación al logro en la empresa familiar capitulo de libro IPN-UAM (en prensa); Motivación al logro y clima organizacional estudio de caso de una empresa de servicios desde una perspectiva cualitativa, ponencia publicada en el libro gestión e innovación en las ciencias administrativas y contables. ISBN 978-607-424-383-3 y Motivación de logro y transición generacional en sucesores de empresas familiares en Ecatepec. (Tesis de licenciatura)

29.3 Objetivo para trabajar con CA afines

Realizar proyectos de investigación que permitan la generación de conocimiento de manera colegiada, lo cual enriquecerá el alcance de los productos obtenidos con un mayor alcance. Se propone la realización de aplicación de esta investigación con cuerpos académicos afines, con la finalidad de recabar datos que permitan conocer la percepción de los sujetos en distintos ámbitos de trabajo, de tal forma que se de soporte a la generación de modelos y métodos de intervención, encaminados a incentivar la motivación al logro en los integrantes de las empresas familiares en el contexto mexicano, contrarrestando comportamientos contraproductivos que inciden en los procesos de relevo generacional y sucesión en la empresa familiar.

29.4 Referencias

Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (2, 267-299). New York: Academic press.

Arias Galicia, F. (2001). El Compromiso Personal hacia la organización y la Intención de Permanencia: Algunos factores para su incremento. Recuperado el 15 de julio del 2004, de <http://www.joseacontreras.net/rechum/CompromisoPersonal.htm>

Bégat, I. & Severinsson, E. (2006). "Reflection on how clinical nursing supervision enhances nurses' experiences of well-being related to their psychosocial work environment". *Journal of Nursing Management*, 14, 8, 610 -616.

Begley, T. y Boyd, D. (1987) Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller business. *Journal of Business Venturing*, 2:79.93.

Belausteguigoitia, R. (2010). *Empresas Familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. Ed. Mc Graw Hill. Segunda Edición.

Bernal, E. (2002). *Compromiso Organizacional y Rotación de personal en una cadena restaurantera*. Tesis de licenciatura. Escuela de Psicología, Universidad de las Americas.

Bravo, A., González, D. & Maytorena, M. (2009). Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa (21-25 de septiembre). Veracruz, México.

Bussing, A; Bissls, T.; Fuchs, V., & Perrar, K.M. (1999). A Dynamic Model of Work Satisfaction: Qualitative approaches. *Human Relations*, 52, 1199-1208.

Chain Palavicini, M.M. & Franco González, L. (2004). Estudio para el diagnóstico de la situación actual y el diseño de alternativas de solución orientadas a atender la problemática de la alta rotación de personal en el sector textil y del vestido en el estado de Hidalgo.

XXXIV Congreso de Investigación y Extensión del Sistema Tecnológico de Monterrey.

Chen, H.F. (2010). The relationships of organizational justice, social exchange, psychological contract, and expatriate adjustment: an example of Taiwanese business expatriates. *International Journal of Human Resource Management*, 21, 1090-1107

Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 237-251.

Collier, P. & Horowitz, D. (1990). *Los Ford. Una epopeya americana*, Tusquets, Barcelona. conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
Confederación de empresarios de Navarra (2008) *El crecimiento de la empresa familiar*. Empresa Familiar. España. 4. 3-16

Dodero, S. (2002) *El secreto de las empresas familiares exitosas*. Editorial Ateneo Buenos Aires, Argentina.

Fortes-Ferreira, L.; Peiró, J. M.; González-Morales, M. G.; Martín, I. (2006). "Work related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping". *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 4, 293-302.

García Rivera, B.R. (2006). ¿Es la percepción del obrero un factor que determina la rotación en la industria maquiladora?. *Investigación Administrativa IPN*, 98, 44-56.

Gard, G., Rivano, M. & Grahn, B. (2005). Development and reliability of the Motivation for Change Questionnaire. *Disability and Rehabilitation*; 27, 17: 967 – 976

Genesca, N. y Veciana, N. (1984) Actitudes hacia la creación de empresas. *Información comercial española*. 611: 147-155.

Gibb, D. (2003) The family: the missing variable in organizational research. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Baylor University. 401 - 416.

Gordon, G. & Nicholson, N. (2008) *Familias en guerra*. Deusto, Barcelona, España.

Gracia, F.J., Silla, I., Peiró, J.M. y Fortes-Ferreira, L. (2010). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18, 256-262.

Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum J. (2006). *Administración. Un enfoque basado en competencias*, Thompson.

Herrera, D., & Matos, L. (2009). Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas. En: Herrera, D. (Ed.). *Teorías contemporáneas de la motivación. Una perspectiva aplicada*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 17-36.

Hisrich, R. (1990) Entrepreneurship/Intrapreneurschip. *American Psychologist*, 45, 2: 209-222.

Hom, P.W. & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.

Hulin, C., Roznowski, M.; & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an intregation. *Psychological Bulletin*, 97: 233-250.

Hyung-Ryong, L., Murrman, S.K., Murrman K.F. & Kyungmi, K. (2010). Organizational justice as a mediator of the relationships between leader-member exchange and employees' turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 2, 97-114.

INEGI (2011). *Composición del sector productivo en México*. Censos Económicos, disponible en: www.inegi.gob.mx consulta del 28 de febrero del 2012.

Jackson, L. T. B.; Rothmann, S.; & Van de Vijver, F. J. R. (2006). “A model of work-related well-being for educators in South Africa”. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 22, 4, 263 – 274.

Krauz, M.; Koslowsky, M.; & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 59-71.

Kreitner & Kinicki (2010). *Organizational Behavior*, 10th ed., New York: McGraw-Hill

Laczo, R. M. & Hanisch, K. A. (1999). An Examination of Behavioral Families of Organizational Withdrawal in Volunteer Workers and Paid Employees. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, 4, 453-478.

Lambert, E.G, Hogan, N.L. & Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.

Landes, D. (2006) *Dinastías*. Editorial Crítica Barcelona.

Leung, K., Ip, O., & Leung, K.K. (2010). Social cynicism and job satisfaction: A longitudinal analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 59, 318-338.

Littlewood, H.F. (2006a). Antecedentes de la Rotación Voluntaria de Personal. *Investigación Administrativa IPN*. 95, 35, 7 - 25.

Littlewood, H.F. (2006b). De cuerpo presente; un estudio de evitación del trabajo. X Congreso de ACACIA. SLP, SLP.

Littlewood, H.F. (2007). Cuatro aristas de la evitación del trabajo: Un análisis factorial confirmatorio. XI Congreso Internacional de ACACIA. Guadalajara, Jal.

Littlewood, H.F. (2009) “ Evitación del trabajo en un hospital público: Un estudio longitudinal”. Tesis doctoral. ESCA, I.P.N.

Locke, E. (1976) “The nature and cause of Job Satisfaction”, in M.M. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, p. 1300.

Lu, L. (1999). “Work Motivation, Job Stress and Employees´ Well-being”. *Journal of Applied Management Studies*, 8 ,1, 61-72.

March, J.G. & Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.

Mattila, P.; Elo, A.; Kuosma, E.; & Kylä-Setälä, E. (2006). “Effect of a participative work conference on psychosocial work environment and well-being”. *European Journal of Work & Organizational Psychology*; 15, 4, 459 – 476.

Mercado, C. (2004). Modelo de motivación para reforzar el desempeño y el compromiso de los gerentes del el instituto de mejoramiento profesional del magisterio Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Memoria del VIII Congreso de Educación a Distancia CREAD MERCOSUR/SUL. Córdoba – Argentina.

Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.

Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., & Meglino, B.M. (1979). Review and
 Morales, P. & Gómez, V. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vázquez. *Educación y Educadores*, 12, 3: 33-52

Omar, A. (2010). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16, 207-217.

Price, J. L., & Mueller, C. (1986). A casual model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.

Puig, I. (2007) Retratos de familia. Empresa Activa. España

Relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.

Rodríguez, E. (2005) Derecho de Sangre. Historias familiares del poder público en México, Grijalbo, México.

Ronquillo, J. (2006) Administración básica de la empresa familiar. Panorama editorial. México.

Rosse, J. G. & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 324-347.

Roznowski, M. & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general
 Sheridan, J. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28, 88-109.

Siegrist, J.; Wahrendorf, M.; Von dem Knesebeck, O.; Jürges, H.; & Borsch-Supan, A. (2006). "Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--baseline results from the SHARE Study". *European Journal of Public Health*. 17, 1, 62 – 68.

Simons, T. & Roberson, Q. (2003). Why Managers Should Care About Fairness: The Effects of Aggregate Justice Perceptions on Organizational Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88, 3, 432–443.

Steel, R.P. & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the Story, P., Stasson, M., Mahoney, J. & Hart, J. (2008). A two factor model of achievement motivation. *Social Behavior and Personality*, 36, 5: 707-708.

Tekleab, A.; Takeuchi, R.; & Taylor, M.S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48, 1, 146–157.

Valenzuela, J. (2006). Enseñanza de habilidades de pensamiento y motivación escolar. Efectos del modelo integrado para el aprendizaje profundo (MIAP) sobre la motivación de logro, el sentido del aprendizaje escolar y la autoeficacia. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Educación. Facultad de Educación, Pontificia Universidad Católica de Chile.

Verhaeghe, R.; Vlerick, P.; Gemmel, P.; Van Maele, G.; & De Backer, G. (2006). “Impact of recurrent changes in the work environment on nurses’ psychological well-being and sickness absence”. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 6, 646 - 656.

Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag, 1.

Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.

Ybema, J.F., Smulders, P.G.W., & Bongers, P.M. (2010). Antecedents and consequences of employee absenteeism. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 19, 102-124.

