

Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes

Organizational cultures and psychosocial risk factors in Chilean organizations: A latent class analysis

Andrés González-Santa-Cruz^{1*}, Juan Pablo Toro-Cifuentes²

1 Centro de Investigación Sociedad y Salud, Universidad Mayor, Santiago, Chile

2 Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile

* gonzalez.santacruz.andres@gmail.com

Recibido: 15-junio-2020

Aceptado: 26-febrero-2021

RESUMEN

A pesar de un creciente interés por factores psicosociales en organizaciones chilenas, pocos estudios indagan sus vínculos con la cultura organizacional. En este artículo se explora la relación entre tres dimensiones de cultura organizacional propuestas por Hofstede (orientación a resultados-procesos, tareas-personas y control estricto-laxo) y factores psicosociales del entorno laboral (acoso, liderazgos destructivos, desbalance esfuerzo-recompensa, distrés psicológico y vulnerabilidad laboral). Se aplicó una encuesta a 1995 trabajadores de tres áreas metropolitanas de Chile y a través de un análisis de clases latentes se detectó seis patrones de percepción de la cultura laboral. Quienes percibieron una cultura muy orientada a los resultados y tareas, pero desbalanceada y ambivalente en control, reportaron una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial. Ambos sexos reportaron solamente mayores prevalencias de desbalance esfuerzo-recompensas al controlar por el resto de las variables. Las mujeres no presentaron una exposición significativamente mayor a factores de riesgo, aunque en general, reportaron una mayor prevalencia de distrés y vulnerabilidad. Estos resultados sugieren que los profesionales de recursos humanos debiesen prestar atención a prácticas culturales enfocadas en trabajadores, en el contexto regional latinoamericano del que forma parte.

Palabras clave: Chile, cultura organizacional, riesgos psicosociales, salud mental

ABSTRACT

Despite a growing interest in psychosocial factors in Chilean organizations, few studies have investigated their links with organizational culture. This study explores the relationship between three dimensions of organizational culture proposed by Hofstede (results-process orientation, task-people, and strict control-laxity) and psychosocial factors of the work environment (harassment, destructive leadership, effort-reward imbalance, psychological distress, and work vulnerability). A survey was applied to 1995 workers in three metropolitan areas of Chile and through a latent class analysis, six patterns of perception of work culture were detected. Those who perceived a culture highly oriented to results and tasks, but unbalanced and ambivalent in control, reported higher exposure to psychosocial risk factors. Both sexes reported only higher prevalences of effort-reward imbalance when controlling for all other variables. Women did not have significantly higher exposure to risk factors, although overall, they reported a higher prevalence of distress and vulnerability. These results suggest that human resources professionals should pay attention to worker-focused cultural practices in the Latin American regional context.

Keywords: Chile, environmental risk factors, mental health, organizational culture

Financiamiento: Proyecto FONDECYT No. 1170239, Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT)

Cómo citar este artículo: González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas. Un análisis de clases latentes. *Psicoperspectivas*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-2006>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

La cultura ha sido materia de estudio de múltiples disciplinas (Kessing, 1974), no obstante, su aplicación en el ámbito organizacional se inició en las últimas décadas (Pettigrew, 1979). Hofstede y coautores son pioneros en esta materia y definen cultura como “la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otros” (Hofstede et al., 1999, p. 6). El modelo de Hofstede (2001, 2012) enfatiza la influencia de la cultura social -que alude principalmente a valores-, en la cultura organizacional (CO). Esta última se compone de prácticas, símbolos, héroes y rituales (Hofstede, 2012; Inceoglu, 2002). Los autores identifican las siguientes dimensiones: Orientación a los resultados versus procesos, Orientación a la tarea versus empleados, Profesional versus parroquial, Sistemas abiertos versus cerrados y Control estricto versus laxo. Estas sirven como un marco de referencia para describir la cultura de una organización (Hofstede, 2006). Tales dimensiones son descriptivas, no prescriptivas, por lo que cada extremo puede ser perjudicial, dependiendo de los criterios y el contexto organizacional (Garibaldi de Hilal, 2006; Wong & Hasan, 2008).

El presente estudio tiene su origen en una investigación que apunta a identificar las dimensiones de la organización del trabajo que se asocian a la presencia de factores psicosociales del entorno laboral perjudiciales para la población asalariada chilena (Ansoleaga et al., 2016). Por esta razón, se enfoca en las dimensiones de CO que refieren a las dinámicas de trabajo al interior de la organización.

Las dimensiones que presentan estas características son las siguientes:

Orientación a resultados-procesos: Se le ha denominado orientación a las metas u objetivos, en contraposición a los medios. La primera enfatiza el cumplimiento de entregas, productos, competencia interna y orientación a corto plazo, mientras que la segunda, incentiva el propósito, la repetición y el seguimiento de reglas (Walter & Gupte, 2007). Las culturas orientadas a los resultados dejan de lado prácticas rutinarias y burocráticas que caracterizan a las orientadas a los procesos (Correia, 2012). Las culturas orientadas a los resultados promueven la autonomía, aceptando cualquier tipo de riesgos si están en línea con los objetivos (Al Mheiri & Zakaria, 2014). Al contrario, culturas muy orientadas a procesos se perciben como evitadoras del riesgo, sus miembros hacen un limitado esfuerzo, constantemente requieren supervisión y privilegian la cotidianeidad (Tabibi et al., 2018).

Orientación a tarea-empleados: Las primeras centran su responsabilidad por el desempeño, en contraste a un enfoque centrado en el bienestar de sus miembros (Zeqiri & Alija, 2017). En estas últimas, existe una preocupación por los problemas de los trabajadores, quienes participan en las decisiones de la empresa. El trabajo se adapta a necesidades, diferencias y habilidades de las personas (Al Mheiri & Zakaria, 2014), aunque resulta difícil ser despedido y carece de incentivos a la productividad (Hofstede et al., 1999). En cambio, culturas orientadas a la tarea conciben el trabajo como un esfuerzo individual, imponen exigencias sobre sus miembros, quienes tienden a manifestar preocupación por el riesgo a perder sus empleos (Garibaldi de Hilal, 2006). Una cultura orientada a tareas puede ser beneficiosa en entornos de dificultad económica, y en contextos donde las decisiones deben ser tomadas por unas pocas personas (Walter & Gupte, 2007).

Orientación a control estricto-laxo: Refiere al nivel de formalidad, precisión y puntualidad de la organización. Aborda temáticas como el respeto de fechas límite, disciplina, seriedad, y capacidad para anteponerse a imprevistos. Permite visibilizar el nivel de planificación de una organización (Hofstede, 1998). Una cultura orientada a un control laxo promueve la flexibilidad y la improvisación, aunque puede derivar en un estilo de gestión muy descuidado y un ineficiente manejo de recursos. En cambio, una cultura estricta restringe la interacción de trabajadores entre distintos niveles y áreas, limitando su capacidad de improvisación (Al Mheiri & Zakaria, 2014). De igual forma, un control laxo tendería a ocurrir en organizaciones con poca estructura (Wong & Hasan, 2008).

Los factores psicosociales han sido estudiados y validados en Chile principalmente por Alvarado y colaboradores (Alvarado et al., 2009, 2012), los que se han visto consolidados en políticas públicas como es el 'Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo', vigente desde 2013 (MINSAL, 2017). No obstante, esta aproximación no contempla otros riesgos psicosociales como lo son los estilos de supervisión inadecuados o el acoso laboral que se encuentran incluidos en la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (OIT, 1998). Si bien variables como estilos de liderazgo destructivos, distrés psicológico, desbalance esfuerzo-recompensa y vulnerabilidad laboral tienen distintos orígenes conceptuales, se han agrupado como factores de carácter psicosocial por estar “vinculadas al sistema de trabajo y al entorno interpersonal relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea” (Melià et al., 2006, p. 17).

La CO ha sido estudiada en relación a los riesgos psicosociales. Por un lado, se ha visto que juega un importante rol en crear un ambiente laboral adecuado (Azizollah et al., 2015; Pheko et al., 2017). También se ha documentado una menor prevalencia de acoso laboral en culturas orientadas a los empleados caracterizadas por prácticas de retroalimentación y soporte social, en comparación a culturas orientadas al mercado y a los resultados (An & Kang, 2016; Rigotto et al., 2010; Tambur & Vadi, 2012; Vilas-Boas, 2019). En lo referente al control, se constata que culturas organizacionales jerárquicas caracterizadas por un alto control reportan mayor prevalencia de acoso laboral en contraste con culturas orientadas a las relaciones (An & Kang, 2016); de igual manera, culturas orientadas al cumplimiento de reglas y objetivos se asocian a la existencia de comportamientos negativos (Vilas-Boas, 2019).

En cambio, otros autores constatan que una ausencia de control podría favorecer la emergencia de acoso (Aleksić et al., 2019; Hodson et al., 2006). Adicionalmente, investigadores reportan vínculos entre culturas orientadas a resultados, desbalance esfuerzo-recompensas y vulnerabilidad laboral (Dextras-Gauthier & Marchand, 2018; Teixeira & Magalhaes, 2019). Referente a las culturas orientadas a personas, existe evidencia de que no jugaría un rol significativo como predictor de distrés (Fillion et al., 2007). Por otra parte, se registran asociaciones entre culturas orientadas a empleados y recompensas percibidas, mediadas por el comportamiento de los supervisores (Tsai, 2011).

Cabe mencionar que una cultura organizacional muy enfocada en los resultados podría promover comportamientos disfuncionales en supervisores, caracterizados por comportamientos abusivos y en algunos casos autocráticos que han posibilitado el surgimiento de comportamientos inciviles en los equipos de trabajo (Tavanti, 2011; Zakaria et al., 2020), sumado a una mayor eficiencia a expensas de las condiciones laborales de los trabajadores, la satisfacción de los usuarios (Brunetto & Farr-Wharton, 2004) y satisfacción laboral (Čuček & Mlaker, 2020). Por último, la CO podría tener efectos en variables de salud mental como el distrés, particularmente en mujeres que trabajan en culturas racionales, definidas por centrarse en los resultados financieros (Dextras-Gauthier & Marchand, 2018).

La CO de las organizaciones chilenas ha sido estudiada utilizando marcos conceptuales distintos a los propuestos por Hofstede. De ahí que se le caracterice como una cultura paternalista, jerárquica, orientada a la tarea y enfocada en los costos y la eficiencia de los recursos humanos (Perez Arrau et al., 2012; Programa de las

Naciones Unidas para el Desarrollo, 2017; Ramos, 2009; Rodríguez et al., 1999; Spillan & Rahman, 2019), lo que se refleja en altas demandas de productividad, pero una baja autonomía y empoderamiento de los trabajadores (Rodríguez & Gómez, 2009) sumado a relaciones laborales marcadas por la conflictividad y basadas en la desconfianza (OECD, 2009). Lo anterior, en un contexto marcado por una alta competitividad producto de la globalización (Sisto, 2009), que ha venido aparejada de una alta precariedad socioeconómica a pesar de un importante ingreso per cápita (Arellano & Gamonal, 2017).

Este estudio se enmarca en una línea de investigación que ha relevado la importancia del género en la presencia de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Se ha documentado que las mujeres tienen una exposición a riesgos laborales distinta a los hombres, ocupan diferentes cargos y detentan menor poder formal y social (Diaz et al., 2017). De allí la relevancia de considerar a hombres y mujeres como poblaciones laborales que difieren entre sí y que están influidas fuertemente por la estructura social (Messing et al., 2003; Stamarski y Son Hing, 2015). Gran parte de los factores psicosociales en el lugar de trabajo en Chile se explican por diferencias jerárquicas al interior de las organizaciones, pero también por diferencias sociales y de género que se reproducen en ellas (Ansoleaga et al., 2014, 2016; Palma et al., 2018). Ahondando en esta explicación, las mujeres perciben más vulnerabilidad laboral que sus pares hombres (Ansoleaga et al., 2019), se constata un ingreso medio de 29% en desmedro de las mujeres sumado a mayores tasas de desempleo (INE, 2018a), lo que refleja una mayor dependencia económica, menores oportunidades de acceso a recursos y reducidas posibilidades materiales para resolver problemáticas de manera autónoma (Guzmán et al., 2012).

A pesar de la existencia de una gran cantidad de investigaciones sobre culturas nacionales en Chile (Didier & Luna, 2017; Fernández et al., 1997), no hay evidencia de la utilización del modelo de “prácticas culturales” (Hofstede, 2012) usado en este estudio. Es por esta razón que se apunta a agrupar formas de respuesta mediante el análisis de clases latentes, procedimiento que permite explorar empíricamente el número de distintas combinaciones de respuesta que equivalen a formas de percibir la CO de su lugar de trabajo (Zhang et al., 2018). Todo esto bajo el marco conceptual de prácticas culturales descritas por Hofstede y aquellas dimensiones seleccionadas para el presente estudio.

Adicionalmente, se apunta a estimar las asociaciones de las clases identificadas en cada uno de los factores psicosociales entendidos como variables de desenlace

(outcomes), ajustando por el conjunto de factores psicosociales restantes (Schuler et al., 2014). Se añadió la interacción entre la pertenencia a la clase latente y el sexo, con la finalidad de indagar si esta última variable constituye un modificador del efecto de pertenecer a la clase latente y la variable de desenlace. Como ejemplo, en la Figura 1 se utiliza el acoso laboral como variable de desenlace, ajustando por la presencia de los otros factores psicosociales que podrían confundir dicha asociación.

A partir de los antecedentes planteados, es esperable que configuraciones cuyas culturas organizacionales se encuentren marcadamente orientadas a los resultados y a la tarea se asocien a una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, y conforme a las características descritas de la cultura organizacional en nuestro país, es razonable esperar que mujeres en clases particularmente perjudiciales presenten mayor prevalencia de factores psicosociales adversos en comparación a hombres en la misma clase.

Método

Participantes y procedimiento

Se analizaron los datos de una encuesta en el marco del proyecto que dio origen a este estudio. Dicha encuesta fue aplicada cara-a-cara y asistida por ordenador durante el primer semestre del año 2018, a una muestra

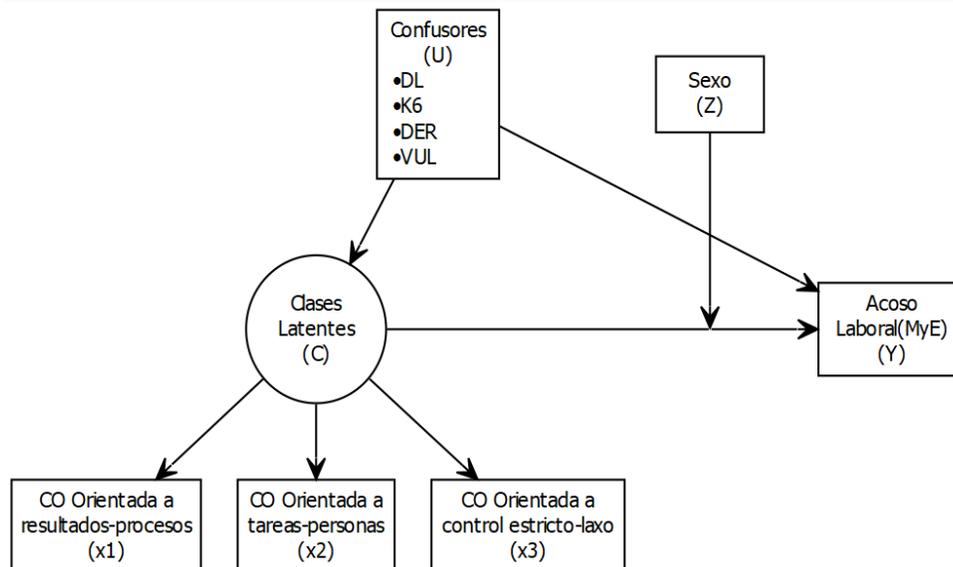
representativa de trabajadores(as) asalariados(as) y civiles (se excluyó a trabajadores de fuerzas armadas, del orden y seguridad pública) de las tres principales áreas metropolitanas del país. De acuerdo al marco muestral del año 2008, la muestra fue probabilística y estratificada en tres etapas (distrito, vivienda e individuos). El tamaño de la muestra se determinó en base al supuesto máxima varianza, un error del 3% para el total de la muestra, un efecto de diseño de 1.5, un poder del 80% y un nivel de confianza de 95%. Adicionalmente, se incorporó una sobre muestra del 65%, asumiendo una tasa de respuesta del 60%. De 8,844 hogares elegibles y una tasa de rechazo de 13%, se encuestó a 2000 personas, y de ellas, 1995 completaron la encuesta de manera válida y adecuada para su análisis.

Las mujeres fueron sobrerrepresentadas en la muestra con la finalidad de obtener una distribución equivalente para ambos sexos. Los datos fueron postestratificados y ponderados con base en los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, actualizada al trimestre enero-marzo del año 2018, en relación a la proporción ocupacional según sexo y región (INE, 2018c).

El protocolo de investigación fue aprobado por el comité de ética de la Universidad Diego Portales. La aplicación de la encuesta consideró la firma de un consentimiento informado en el cual se explicó el estudio y las condiciones de participación; e incluyó expresamente el resguardo de la voluntariedad, anonimato, los riesgos potenciales y los beneficios de participar de participar en la encuesta.

Figura 1

Grafo Acíclico Dirigido. Ejemplo del modelo de clases latentes con variable de resultado incorporando confusores, para la presencia de acoso laboral



Notas: DL= Liderazgo Destructivo; K6= Distrés Psicológico; DER= Desbalance Esfuerzo-Recompensa; VUL= Vulnerabilidad.

Fueron efectivamente encuestados 971 hombres (49%) y 1,024 mujeres (51%) de 43 ($SD=14$, $Q1=31$, $Q3=54$) y 42 ($SD=12$, $Q1=31$, $Q3=50$) años promedio respectivamente, de los emplazamientos metropolitanos de Santiago (40%), Concepción (30%) y Valparaíso (30%). Alrededor del 82% se desempeña en el sector privado. Menos de un tercio supervisa a otros (29%). Una clasificación por ocupaciones muestra que la mayoría de los respondientes son trabajadores no-calificados (19%), operarios (16%), empleados de oficina (12%), vendedores (11%), trabajadores de los servicios (11%), jefaturas intermedias (8%), profesionales (8%), técnicos (8%) y conductores de transporte (6%). Adicionalmente, más de la mitad (59%) se desempeña en organizaciones mayores a 50 trabajadores.

Variables e Instrumentos

Cultura, validación Inter jueces, características de los ítems

Las dimensiones fueron sometidas a un proceso de validación por jueces expertos, resultando en tres ítems en formato de respuesta de escala continua de seis puntos y dos extremos (Asún, 2006):

1. “En mi empresa, (institución, organización) lo importante es cómo se hacen las cosas, no importan tanto los resultados” v/s “lo importante son los resultados, no importa tanto cómo se hacen las cosas”.
2. “En mi empresa, (institución, organización) se preocupan del bienestar de los trabajadores más que del cumplimiento de las tareas” v/s “se preocupan del cumplimiento de las tareas más que del bienestar de los trabajadores”.
3. “En mi empresa, (institución, organización) hay poca planificación y control, a veces hay que improvisar” v/s “hay una disciplina de trabajo muy estricta, todo está controlado y resulta predecible”.

Factores psicosociales del entorno laboral

El concepto de Workplace Bullying (WB) o Acoso laboral, como se entenderá en adelante, fue operacionalizado por investigadores de la Universidad de Bergen. Lo definen como un proceso gradual, solapado, de exposición a comportamientos negativos o agresivos frecuentes, persistentes y sistemáticos, con el efecto de humillar, castigar o intimidar, y en los que preexiste o se desarrolla un desbalance de poder entre quien ejecuta actos negativos y la persona expuesta (Einarsen et al., 2009). Se midió utilizando el Cuestionario NAQ-R compuesto de 22 conductas de acoso (tales como “Se han extendido rumores sobre usted”) a las que los participantes deben contestar en una escala Likert de 5 puntos, desde “Nunca” a “A diario”. Se consideraron expuestos(as) los(as) encuestados(as) que reportaron dos o más conductas de acoso con una frecuencia mayor a “al menos una semana” en los últimos seis meses (Mikkelsen & Einarsen,

2001). Este criterio obtuvo una prevalencia similar a otros estudios internacionales (Ansoleaga et al., 2019; Nielsen & Einarsen, 2012). El cuestionario obtuvo una alta fiabilidad en el presente estudio ($\alpha=.93$).

En el marco de la literatura sobre la perspectiva negativa del liderazgo y sus relaciones con acoso, investigadores de la Universidad de Bergen conceptualizaron el Liderazgo Destructivo (DL) como el comportamiento sistemático y repetido de un líder, supervisor o gerente, que atenta contra el interés legítimo de una organización y/o subordinados(as) (Aasland et al., 2010). Se midió mediante la Escala de Liderazgo Destructivo.

En este estudio solamente consideró aquellos liderazgos que son más perjudiciales para los(as) empleados(as) que para la organización (Einarsen et al., 2007): el *Laissez-Faire* (3 ítems; a menudo denominado un no-liderazgo, es aquel que evita sus responsabilidades y tomar decisiones, por ejemplo “¿Ha evitado tomar decisiones?”) y el *Autoritario* (4 ítems; conductas a favor de la organización, pero a expensas de los empleados, por ejemplo “¿Lo ha humillado a usted o a otros empleados/as, si no alcanzan los estándares esperados?”). Los/las participantes deben contestar en una escala Likert de 4 puntos, desde “Nunca” a “Casi siempre/siempre”. Se agrupó ambas formas de liderazgo, dado que existe evidencia de su presentación conjunta (Schyns & Hansbrough, 2010). Se clasifica como expuesto(a) a quienes reporten dos o más conductas de su supervisor(a) con una frecuencia mayor o igual a “a menudo” (Aasland et al., 2010). La prueba mostró una consistencia interna aceptable en el presente estudio ($\alpha=.75$; Hair et al., 2010). Ambas escalas han sido puestas a prueba en el país y presentan un adecuado ajuste a los datos (Ansoleaga et al., 2019).

La variable de Salud Mental medida es el Distrés Psicológico (K6; Kessler & Mroczek, 1992), compuesto de seis ítems en el que se pregunta si los/las encuestados/as han experimentado síntomas en los últimos treinta días (tales como “Nervioso/a” o “Bueno/a para nada”) en una escala de respuesta Likert de 5 puntos (desde “Nunca” (1) a “Siempre” (4)). Un índice de alto distrés resulta de un valor mayor a seis, producto de la suma de las puntuaciones de los ítems. Esta prueba fue validada en Chile por Ansoleaga et al. (2013) y mostró una alta consistencia interna en este estudio ($\alpha=.85$).

La variable de organización del trabajo medida es el Desbalance Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist (1996), compuesto por tres ítems relativos a esfuerzo (“Me interrumpen o molestan con frecuencia en mi trabajo”) y siete ítems sobre recompensas (tales como “Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas”).

La escala de respuesta es de tipo ordinal de cuatro puntos (desde “De acuerdo” a “Muy en desacuerdo”). El desbalance resulta de la combinación de altos esfuerzos y bajas recompensas a partir una suma de puntajes brutos de los ítems de esfuerzos, dividido por la suma de los puntajes en los ítems correspondientes a recompensas y estos últimos multiplicados por 0.4285 (Ansoleaga, 2015). Esta prueba fue validada para el contexto chileno por Ansoleaga et al. (2013), aunque mostró una baja consistencia interna en este estudio ($\alpha=.68$) (Hair et al., 2010).

La variable concerniente a condiciones socioeconómicas medida es la Percepción de Vulnerabilidad Laboral (VUL). Se concibe como un desbalance de poder entre la fuerza de trabajo y los empleadores, incertidumbre frente a su futuro laboral y bajas expectativas de estabilidad en el empleo (tales como, “Tiene miedo de que lo despidan si no hace lo que le piden”). Se obtuvo de siete ítems provenientes de la Escala de Empleo Precario (EPRES; Instituto de Seguridad Laboral (ISL), 2011) y validados en Chile como una subescala de la Escala de Precariedad Laboral por Vives-Vergara et al. (2017). La prueba mostró una alta consistencia interna en este estudio ($\alpha=.85$).

Análisis de datos

En primer lugar, se realizaron análisis exploratorios que permitieran caracterizar a la muestra por sexo. Se aplicó una ponderación a las medias con base en la estratificación por sexo y zona metropolitana. Adicionalmente se obtuvieron proporciones ponderadas y asociaciones mediante una prueba de independencia chi-cuadrado con el ajuste de Rao-Scott (Scott, 2007), para muestras complejas, ambas en el software Stata (StataCorp, 2017).

Se generó una matriz de correlaciones entre todas las variables, para descartar una eventual colinealidad que pudiese condicionar análisis posteriores. Esto mediante la función “mixed.cor” del paquete “psych” (Revelle, 2017) del programa R (R Core Team, 2018), que calcula correlaciones biserial y poliserial ponderadas de acuerdo a la postestratificación, y considerando la naturaleza dicotómica u ordinal de las variables.

Se realizó un Análisis de Clases Latentes sobre las variables concernientes a *Orientación a resultados-procesos*, *Orientación a tareas-personas*, *Orientación a control estricto-laxo*. Dicha técnica utiliza patrones de respuesta de variables categóricas, para identificar grupos parecidos entre sí, pero distintos a otros, asumiendo una estructura categórica subyacente a los datos mediante un modelo probabilístico verificable empíricamente (Vermunt, 2003). Se generó modelos que asumen de 2 a 15 clases latentes en el software Stata v.

15 (StataCorp, 2017). Se seleccionó el número de clases con mejor capacidad para explicar los datos, de acuerdo al criterio de información bayesiana (BIC) recomendado por Zhang y colaboradores (2018). Cada uno de los 1995 casos fue agrupado en una clase si la probabilidad posterior de pertenecer a una de ellas es mayor al 50% (Collins & Lanza, 2010).

Para indagar sobre las relaciones bivariadas entre las clases identificadas y los factores psicosociales, se llevó a cabo la prueba de independencia chi-cuadrado, con el ajuste de Rao-Scott para muestras complejas (Scott, 2007) en el software Stata (StataCorp, 2017).

Adicionalmente, se utilizaron modelos de regresión logística para indagar asociaciones entre los factores psicosociales y la pertenencia a una configuración de CO perjudicial en comparación al resto de las clases (codificadas como la categoría de referencia o dummy). Lo anterior, tanto mediante análisis crudos como mediante análisis ajustados por el resto de las variables psicosociales, en calidad de posibles confusores. Para cada modelo, se incorporó la variable sexo como moderador de la asociación de la variable dependiente (cada factor psicosocial) con la pertenencia a la clase latente perjudicial, lo que permitiría separar el efecto principal y el efecto de interacción con el sexo.

La varianza de los modelos ponderados mencionados se estimó mediante la serie linealizada de Taylor, que considera el diseño muestral en su estimación (StataCorp, 2013). De igual forma, se asumió una distribución binomial y una función de enlace logarítmica en el software Stata (StataCorp, 2017). Espelt y colaboradores (2017) establecen que es posible estimar la razón de prevalencia mediante un modelo Poisson, siempre y cuando el modelo log-binomial presente problemas de convergencia y la varianza estimada sea robusta, lo cual se cumple dado que la estimación de varianzas de Taylor es robusta al incumplimiento de supuestos de distribución (Barros & Hirakata, 2003).

Resultados

En primer lugar, se presentan las asociaciones bivariadas y correlaciones con las variables de cultura. Posteriormente, se definen las clases latentes y en base a ellas se llevan a cabo pruebas de asociaciones bivariadas y multivariadas.

Análisis descriptivos

La única dimensión de cultura que presenta diferencias significativas por sexo es la orientación a tareas-personas

($t(1994) = -2.63, p < 0.01$), siendo levemente mayor en mujeres ($M = 3.90$) que en hombres ($M = 3.69$; Tabla 1). Por otra parte, una mayor proporción de mujeres presentan distrés psicológico y vulnerabilidad en comparación a hombres (18% vs. 10%; 40% vs. 34%, respectivamente; Tabla 2). Un análisis de las correlaciones permite descartar una eventual multicolinealidad entre las variables estudiadas (Kline, 2011; Tabla 3).

Análisis de Clases Latentes

De los modelos de clases latentes contrastados, el modelo compuesto por seis clases obtiene un mejor ajuste ($\chi^2(126) = 170.97; p < .001; AIC = 18,315.92; BIC = 18,814.18$) y una aceptable capacidad de clasificar las percepciones de los(as) trabajadores(as) en ellas (Entropía = .72; Wang et al., 2017). De los 1995 casos, se descartó 160 que no clasificaron en ninguna de las clases

latentes, por lo que no fueron considerados en los análisis posteriores (Figura 2).

La Clase 1 presenta una mayor probabilidad de percibir la cultura de su lugar de trabajo más orientada a resultados, cumplimiento de tareas y control estricto, aunque sin posicionarse en los extremos. Consecuentemente, es factible denominar a esta clase como “Cultura balanceada, más orientada a Resultados, Tareas y Control”.

Por otra parte, la Clase 2 presenta una alta probabilidad de trabajar en una cultura más orientada a resultados y tareas, ambas cargadas hacia los extremos, mientras que el eje control variaría entre ambos extremos. De tal manera, esta clase debiese nombrarse como “Cultura Muy Orientada a Resultados y Tareas, ambivalente en Control”.

Tabla 1

Tabla descriptiva de ejes de cultura organizacional ponderados, segmentados por sexo

Variables	Mujeres		Hombres		gl	t	p
	Media	IC95%	Media	IC95%			
Resultados-Procesos	3.91	3.79-4.02	3.84	3.73-3.96	1. 1.994	0.56	0.454
Tareas-Personas	3.90	3.79-4.01	3.69	3.58-3.81	1. 1.994	6.91	0.009
Control Estricto-Laxo	3.90	3.79-4.01	3.89	3.78-4.00	1. 1.994	0.02	0.879

Notas: IC: Intervalos de confianza; Valor t: Diferencia de medias ponderadas.

Tabla 2

Descriptivos factores psicosociales ponderados, segmentados por sexo

	Mujeres		Hombres		gl	F	p
	%	IC95%	%	IC95%			
Acoso laboral	9.8%	7.91-12.17	10.5%	8.50-12.79	1. 1.994	0.16	0.687
Liderazgo destructivo	14.6%	11.15-15.86	13.3%	12.25-17.38	1. 1.994	0.54	0.463
Distrés psicológico	18.2%	15.54-21.18	9.6%	7.64-11.91	1. 1.994	22.70	<0.001
Desbalance Esfuerzo-Recompensa	43.0%	39.34-46.65	38.5%	35.11-42.02	1. 1.853	2.99	0.084
Vulnerabilidad laboral	39.7%	36.18-43.26	34.0%	30.78-37.43	1. 1.924	5.17	0.023

Notas: IC: Intervalos de confianza; Valor F: Chi cuadrado Rao-Scott.

Tabla 3

Matriz de correlaciones en variables de Cultura Organizacional y factores psicosociales

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7
1.Resultados-Procesos	3.87	1.64							
2.Tareas-Personas	3.78	1.59	0.45***						
3.Control Estricto-Laxo	3.89	1.59	0.07*	-0.01					
4.WB	0.10	0.30	0.18***	0.23***	-0.08				
5.DL	0.14	0.35	0.14**	0.24***	-0.06	0.50***			
6.K6	0.13	0.34	0.19***	0.25***	-0.04	0.42***	0.36***		
7.DER	0.40	0.49	0.18***	0.30***	-0.07*	0.47***	0.34***	0.36***	
8.VUL	0.36	0.48	0.09**	0.21***	-0.07*	0.34***	0.25***	0.44***	0.53***

Notas: Códigos de significación: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Para la Clase 3, es más probable que perciban de su lugar de trabajo una cultura más orientada a procesos, bienestar de los trabajadores, y en menor medida, a un control laxo. En vista de lo anterior, esta clase podría concebirse como una “Cultura Muy Orientada a Procesos, Orientada a Personas y Algo Orientada a un Control Laxo”.

Por otra parte, la Clase 4 registra una mayor probabilidad de trabajar en organizaciones con culturas orientadas a procesos, bienestar y un control estricto, aunque una mediana a baja probabilidad de que hayan puntuado los ítems de manera balanceada. Considerando lo antedicho, es razonable etiquetar a esta clase como “Cultura Desbalanceada Orientada a Procesos, a Tareas, y ambivalente, aunque mayormente orientada al Control Estricto”.

La Clase 5 está compuesta principalmente por encuestados(as) en los que es más probable que se desempeñen en organizaciones que perciben más orientadas a resultados, tareas y control estricto, siendo muy poco probable que la califiquen de manera balanceada en los ejes. A juzgar por la distribución, podría concebirse como una “Cultura Desbalanceada Muy Orientada a Resultados, Tareas y Control Estricto”.

Por último, la Clase 6 probablemente percibe que su lugar

de trabajo posee una cultura orientada a procesos, bienestar de trabajadores y control laxo, aunque siendo muy improbable que se ubiquen en los extremos. De esta manera, se denominaría “Cultura Balanceada Orientada mayormente a Procesos, Personas y Control Laxo”. Del total de mujeres en comparación a los hombres, una mayor proporción se agrupa en la Clase 2 (19.6% vs. 16.1%) y 1 (23.4% vs. 21.2%). En cambio, del total de hombres, una proporción de encuestados mayor se concentra en las Clase 4 (21.3% vs. 14.6%) y 6 (14.9% vs. 13.1%; Figura 3).

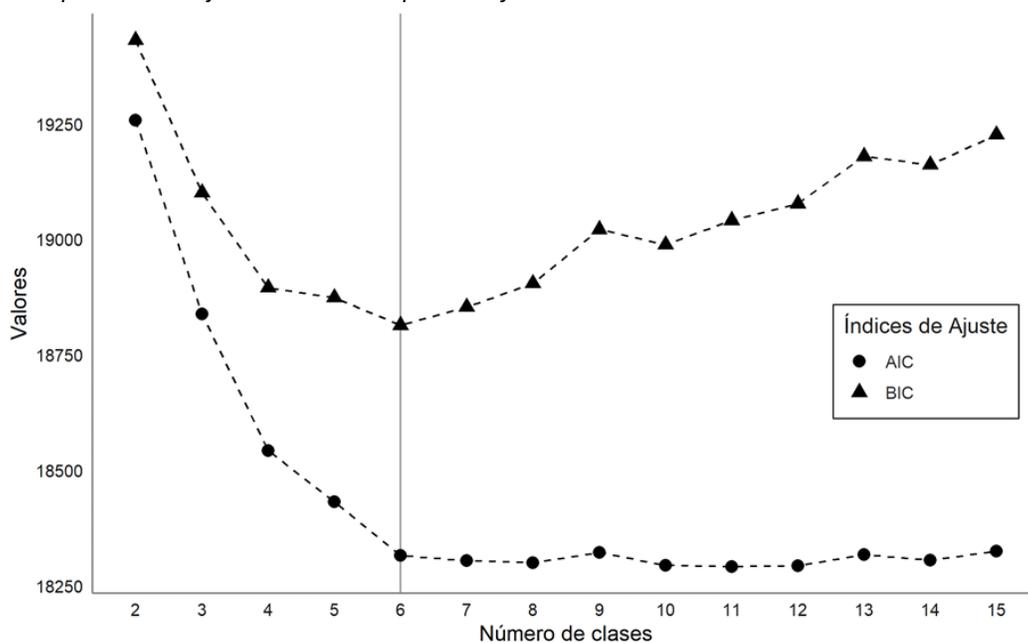
Asociaciones bivariadas

Es factible observar una asociación estadísticamente significativa entre los factores psicosociales y las seis clases seleccionadas (Tabla 4). A nivel descriptivo, parece ser más probable que los que pertenezcan a la Clase 2, estén más expuestos a acoso laboral, liderazgo destructivo, distrés psicológico, desbalance esfuerzo-recompensa y percepción de vulnerabilidad.

Asociaciones multivariadas

A continuación, se presentan las asociaciones multivariadas de pertenecer a la Clase 2 (“Cultura Muy Orientada a Resultados y Tareas, ambivalente en Control”) como variable de exposición, en la prevalencia de las distintas variables de desenlace, en comparación al resto de las clases (Tabla 4).

Figura 2
Comparación de ajuste de modelos que identifican distintas cantidades de clases latentes



Notas: AIC= Criterio de Información de Akaike; BIC= Criterio de Información Bayesiano. Línea vertical continua= modelo seleccionado.

Tabla 4

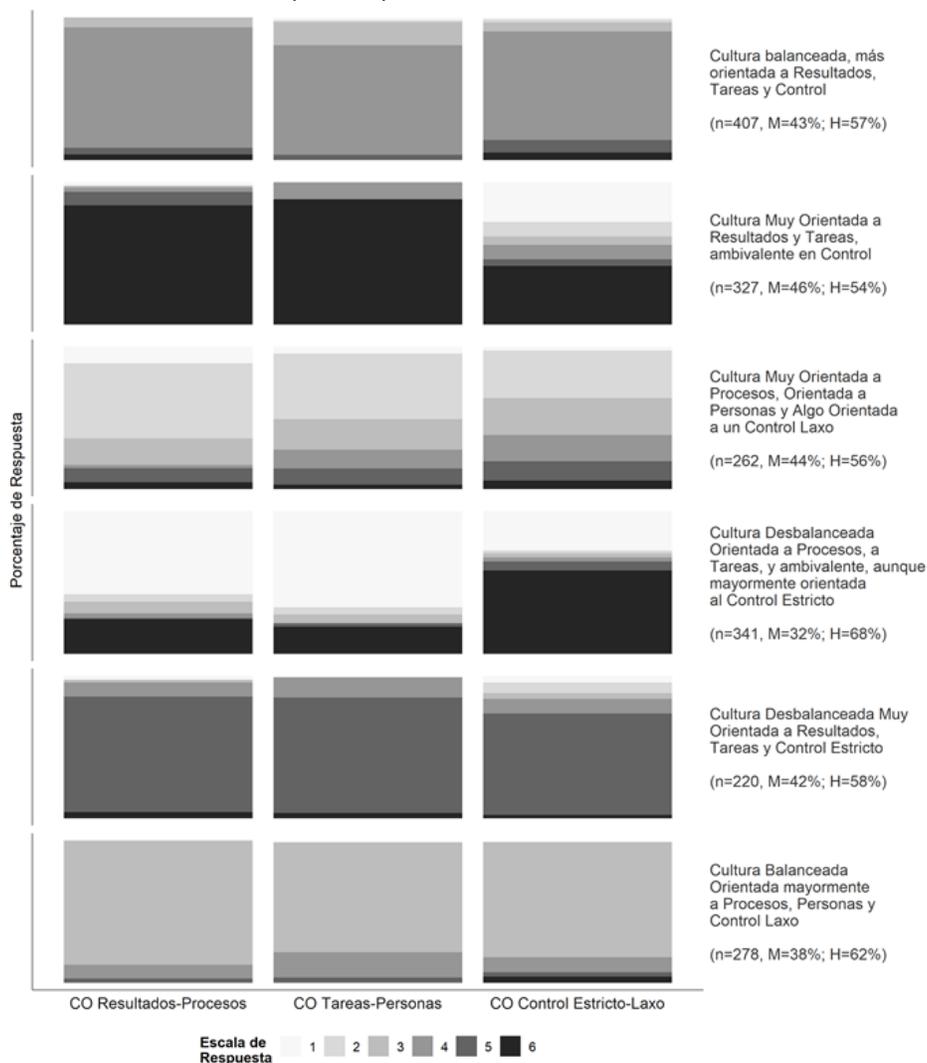
Porcentaje ponderado de riesgos psicosociales según la pertenencia a una clase de CO

Variables	1	2	3	4	5	6	Total	gl	F ^a	p	
Acoso Laboral	9.3	22.7	4.5	7.6	7.5	7.7	10.2	4	1.834	10.7	<0.001
Liderazgo Destructivo	11.0	26.9	10.2	11.6	14.5	9.6	14.0	5	1.834	8.73	<0.001
Distrés Psicológico	11.8	24.5	9.0	9.0	14.2	7.1	12.8	5	1.834	8.24	<0.001
Desbalance Esfuerzo-Recompensa	31.2	65.0	30.9	34.2	45.6	38.8	40.8	5	1.710	16.4	<0.001
Vulnerabilidad Laboral	31.8	50.1	30.2	29.3	41.2	37.0	36.3	5	1.767	6.61	<0.001

Nota. Los números en el encabezado obedecen a las seis clases latentes identificadas: "Cultura balanceada, más orientada a Resultados, Tareas y Control" (1); "Cultura Muy Orientada a Resultados y Tareas, ambivalente en Control" (2); "Cultura Muy Orientada a Procesos, Orientada a Personas y Algo Orientada a un Control Laxo" (3); "Cultura Desbalanceada Orientada a Procesos, a Tareas, y ambivalente, aunque mayormente orientada al Control Estricto (4)"; "Cultura Desbalanceada Muy Orientada a Resultados, Tareas y Control Estricto" (5), "Cultura Balanceada Orientada mayormente a Procesos, Personas y Control Laxo" (6). Porcentajes representan la proporción de la covariable en cada clase. a Chi cuadrado Rao-Scott.

Figura 3

Distribución de respuestas por clases en los tres ítems



Notas: Escala de grises= Proporción de respuestas, desde la categoría 1 a la 6; n= número de participantes en la clase; M= Porcentaje ponderado de mujeres en la clase; H= Porcentaje ponderado de hombres en la clase; Wald F(1,1.834)=2.76, p= 0.017.

En trabajadoras y trabajadores, existe una mayor prevalencia de acoso laboral, liderazgo destructivo, distrés psicológico, desbalance esfuerzo-recompensa y percepción de vulnerabilidad en las personas pertenecientes a la Clase 2, sin ajustar por el resto de las variables. No obstante, al controlar por ellas, sólo el desbalance esfuerzo-recompensa presenta prevalencias 44% mayores (IC 95%= 1.19-1.73) en comparación al resto de las clases. No se observan mayores prevalencias en mujeres que pertenecen a la Clase 2 en comparación al resto de los(as) participantes.

De todas maneras, las mujeres en general presentan prevalencias de Distrés psicológico dos veces mayores (IC 95%= 1.42-2.94) que sus pares hombres. Sin embargo, la magnitud de dicha asociación decrece a un 76% al controlar por el resto de las variables (IC 95%=1.23-2.52). En cambio, mujeres en general presentan 18% mayores prevalencias en comparación a hombres (IC 95%= 1.00-1.39), incrementando a un 23% al ajustar por el resto de las variables (IC 95%=1.05-1.44; Tabla 5).

Discusión y conclusiones

A nivel descriptivo, se observa una mayor puntuación en mujeres a calificar la cultura de su trabajo como orientada a tareas, sumado a un mayor porcentaje de mujeres que

reporta distrés psicológico y vulnerabilidad laboral.

A partir de las correlaciones se puede interpretar que el control estricto no presentaría una dirección significativa en correlación con los factores psicosociales del entorno laboral. Lo anterior permitiría sospechar que la inclinación a un polo u otro no son necesariamente perjudiciales en lo referente al nivel de control (Wong & Hasan, 2008), sumado a la importancia de estudiar la combinación de las dimensiones de cultura con los factores psicosociales.

El modelo de clases latentes con una mejor relación entre el ajuste a los datos (o capacidad explicativa) y número de clases (o parámetros), identifica seis percepciones de la CO similares entre sí, pero distintas del resto. La Clase 2, consistente en percibir su lugar de trabajo con una cultura muy orientada a resultados y tareas, pero ambivalente en control, se asocia con mayores porcentajes de trabajadores que perciben factores psicosociales perjudiciales en su entorno laboral. En cambio, al controlar por el resto de los factores psicosociales, solamente se mantiene una asociación tanto en hombres como en mujeres entre percibir la cultura de su lugar de trabajo como muy orientada a resultados y tareas, pero ambivalente en control, con una mayor percepción del desbalance entre los esfuerzos y las recompensas en el trabajo.

Tabla 5

Regresión logística ponderada: Razones de prevalencia de las variables de estudio en miembros de la Clase 2 (n=327)

	Cruda			Ajustada por variables		
	PR	p	IC 95%	PR	p	IC 95%
Acoso Laboral						
Clase 2 ^a	2.46	<0.001	1.57-3.86	1.46	0.079	0.96-2.24
Mujer	0.77	0.202	0.51-1.15	0.69	0.068	0.47-1.03
Clase 2 × Mujer	1.63	0.122	0.88-3.01	1.17	0.610	0.64-2.13
Liderazgo Destructivo						
Clase 2 ^a	2.10	<0.001	1.41-3.14	1.35	0.115	0.93-1.97
Mujer	1.00	0.985	0.72-1.38	0.93	0.644	0.67-1.28
Clase 2 × Mujer	1.29	0.341	0.76-2.19	1.00	0.993	0.64-1.55
Distrés Psicológico						
Clase 2 ^a	2.39	0.001	1.45-3.95	1.62	0.051	1.00-2.64
Mujer	2.05	<0.001	1.42-2.94	1.76	0.002	1.23-2.52
Clase 2 × Mujer	0.93	0.813	0.52-1.68	0.81	0.457	0.46-1.42
Desbalance Esfuerzo-Recompensa						
Clase 2 ^a	1.72	<0.001	1.42-2.08	1.44	<0.001	1.19-1.73
Mujer	1.04	0.596	0.89-1.22	1.00	0.996	0.86-1.17
Clase 2 × Mujer	1.13	0.313	0.89-1.45	1.04	0.762	0.82-1.31
Vulnerabilidad Laboral						
Clase 2 ^a	1.41	0.005	1.11-1.79	1.05	0.677	0.84-1.31
Mujer	1.18	0.044	1.00-1.39	1.23	0.009	1.05-1.44
Clase 2 × Mujer	1.11	0.482	0.82-1.51	0.99	0.912	0.76-1.28

Notas: IC = Intervalos de confianza; p= Significación Prueba Wald (z); a Categoría de referencia (dummy)= Clases 1, 3, 4, 5 y 6. Todos los modelos presentan un adecuado ajuste a los datos.

Una posible explicación es que en aquellos(as) trabajadores(as) que perciben que en su lugar de trabajo el cumplimiento de tareas desplaza al bienestar de los trabajadores, el foco en los resultados relega a un segundo plano los procesos y la manera como se hacen las cosas, y en aquellas en las que existe un muy alto o muy bajo control, disciplina o predictibilidad (posicionándolo en los extremos), tienden a presentar mayor prevalencia de riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Esta configuración se distancia bastante de una cultura de grupo en la que se favorece la participación, la cooperación, la confianza en los(as) empleados(as) y la sinergia (Dextras-Gauthier et al., 2012; Marchand et al., 2013). Adicionalmente, en algunos sistemas de recompensas en los que no hay un control sobre los procesos, se tiende a promover prácticas competitivas y de “todo vale” al momento de alcanzar objetivos deseados (Balducci et al., 2018), mientras que un bajo control y autonomía tendrían efectos negativos en trabajadores de CO paternalistas (Liberman, 2014).

Cabe señalar que la Clase 5, consistente en percibir la CO como “*Cultura Desbalanceada Muy Orientada a Resultados, Tareas y Control Estricto*”, si bien se encuentra bastante orientada a resultados y tareas, sus miembros presentaron valores bastante cercanos a la media en términos de porcentajes de prevalencia de riesgos psicosociales, a diferencia de la Clase 2. De lo anterior se desprende que posiblemente el carácter ambivalente del control puede jugar un rol importante en la asociación con factores psicosociales adversos. Este puede vincularse a que los(as) trabajadores(as) tenderían a valorar un lugar de trabajo no caracterizado por la improvisación, la confusión de roles, sino por un control moderado y no coercitivo (Feijó et al., 2019).

De tal manera que un entorno predecible, con roles definidos y delimitados, podría ser un factor protector de riesgos psicosociales laborales (Meseguer et al., 2007) al proporcionar una sensación de justicia procedural (Di Stefano et al., 2019). Todo ello siempre y cuando no se hubiesen institucionalizado prácticas corruptas tales como el favoritismo, nepotismo o localismo al interior de la organización (Rosenblatt, 2012; Zhang, 2015), y no exista una rigidez tal que los abusos no sean notados por la autoridad al carecer de libertad de acción que permita visibilizarlos y tomar medidas (Pilch & Turska, 2015). En un estudio a mediados del pasado decenio y a partir de la conceptualización generada por Hofstede para culturas nacionales en el contexto laboral, se observó un aumento de valores individualistas, menor distancia de poder (relaciones más horizontales) y mayores valores de carácter femenino (preferencia por la cooperación y la prudencia en la toma de decisiones), pero mayor evitación de incertidumbre (estabilidad, evitar riesgos).

No obstante, también estos autores reconocen tales cambios en los valores puede que no se observen a nivel práctico en las organizaciones (Didier & Luna, 2017).

Considerando lo anterior, es razonable pensar que la Clase 2 identificada como riesgosa, difiere en sus características de los valores que se menciona hubo cambios (salvo en el aumento del individualismo). No obstante, tales extrapolaciones están fuera del alcance de este estudio y podrían constituir una línea de análisis posterior.

Un hallazgo es que las mujeres presentan mayores prevalencias de distrés psicológico y vulnerabilidad laboral, aun controlando por el resto de los factores psicosociales, de manera independiente a la clase de cultura laboral a la que señalan pertenecer. Dichos hallazgos son similares a los hallados por Ansoleaga y colaboradores (2019), quienes, con la misma muestra, aunque controlando por distintas variables, hallaron una relación entre vulnerabilidad y distrés mediando por la violencia laboral.

Con todo, los resultados indican que las mujeres pertenecientes a la Clase 2 reportan un nivel exposición similar a otros(as) participantes en relación a los riesgos psicosociales seleccionados. Una explicación que merece un mayor análisis a futuro es que además del género, existan otros moderadores como el tipo de organización (público/privado; Omar & Urteaga, 2010) y el sector ocupacional (Diaz et al., 2017). Adicionalmente, merecen especial atención el capital social (Puga & Soto, 2018) y la precariedad laboral como un concepto multidimensional más amplio que la percepción de vulnerabilidad (Vives-Vergara et al., 2017).

Este estudio busca aportar a identificar configuraciones de culturas laborales en las dimensiones exploradas que pueden ser perjudiciales a las organizaciones y sus trabajadores en un país latinoamericano en vías de desarrollo (Spillan & Rahman, 2019), inserto en un contexto social caracterizado por importantes desigualdades, que al día de hoy han instalado un debate respecto a las dinámicas de organización del trabajo y los tipos de intervenciones que promuevan el diálogo social (Guerrero et al., 2019; Stecher & Sisto, 2019). El grupo expuesto a factores psicosociales percibiría que características como la preocupación por los resultados y el trabajo, propios de la modernización de las organizaciones, no han venido aparejados de un empoderamiento de los(as) trabajadores(as). De igual forma, percibirían una carencia de un control balanceado que permita promover la autonomía y relaciones flexibles a nivel jerárquico, pero sin descuidar la coherencia organizacional y la claridad de roles. Es importante

plantearse, dada la proximidad cultural y socio económica, en qué medida esta realidad es compartida por otros países latinoamericanos (Bank et al., 2018). De ahí la importancia de que las políticas de recursos humanos reconozcan diferencias que derivan en inequidades en el entorno laboral y tienen efectos en la salud mental de los(as) trabajadores(as) (Stamarski & Son Hing, 2015).

La conceptualización de CO de Hofstede permite pensar que, si se cambian las prácticas organizacionales, es posible cambiar la cultura que se expresa por medio de ellas (Pillania et al., 2009). Por lo mismo, las implementaciones debiesen adoptar un carácter participativo, grupal, transversal y de largo aliento, aunque considerando las diferencias y las vulnerabilidades de cada CO, mediante, por ejemplo, políticas en materia de recursos humanos (Vézina et al., 2004). Particularmente, promover una cultura capaz de balancear en favor de una preocupación por los procesos y trabajadores, por medio de la valoración del propósito de la organización, la inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, énfasis en las personas y en el cómo se hacen las cosas, puede constituirse en un factor protector principalmente para mujeres (Gallagher & Underhill, 2012), de manera que los comportamientos disfuncionales sean desincentivados al reconocer el buen comportamiento en el buen desempeño y promover el compromiso por los empleados. Más importante, este tipo de culturas no debiesen limitarse a cambiar estructuras de incentivos, sino que debiesen consolidarse en las prácticas de estas organizaciones (Van Rooij & Fine, 2018).

Los análisis deben comprenderse asumiendo un diseño de carácter exploratorio y transversal, por lo que es difícil identificar variables que medien o intervengan esta relación de una manera más compleja, por ejemplo, a nivel temporal. Se mantiene el desafío de llevar a cabo estudios longitudinales, sobre todo por la naturaleza procesual de la cultura, que transita por procesos de socialización, consolidación y sedimentación en los(as) trabajadores(as) (Hofstede et al., 1999).

De igual forma, el análisis de clases latentes constituiría un método exploratorio, por lo que no se debiese “reificar” las clases halladas a tipos de individuos reales (Schreiber, 2017). De la misma forma, Hofstede y colaboradores (1999) señalan que la cultura no existe en un sentido material, sino como un esquema perceptual, por lo que debe considerarse un medio para comprender la complejidad de las prácticas culturales.

La elección de las clases estuvo basada en los datos empíricos, en parte debido a la naturaleza muchas veces

difusa y contradictoria de la CO (Balducci et al., 2018; Bellot, 2011), al carácter exploratorio del estudio y la ausencia de otros similares que utilizaran dichas dimensiones de cultura en relación con riesgos psicosociales del entorno laboral.

Siguiendo esta línea, el carácter exploratorio de la aproximación adoptada en el presente estudio restringió la estrategia analítica. De tal manera, se decidió en una primera instancia generar las clases latentes sin considerar las variables de resultado en el modelo, en el supuesto de que su inclusión podría alterar el número de clases latentes y su composición. Posteriormente y una vez que se identificó una clase con mayores porcentajes en variables de riesgo psicosocial, se utilizó como predictor de riesgos psicosociales, en interacción con el sexo y controlando por el resto de los factores. Con todo, no se incorporó al modelo el error de medición asociado a la no-clasificación, lo cual significa una limitación importante que debe considerarse al momento de interpretar las asociaciones entre pertenecer a la clase perjudicial identificada y la presencia de riesgos psicosociales seleccionados (Feingold et al., 2014; Nylund-Gibson & Masyn, 2016). Es por esta razón que se recomienda generar modelos de regresión en base a clases latentes o modelos de ecuaciones estructurales no-lineales, como una forma de estimar de manera más integral la relación entre las variables de resultado y patrones de respuesta.

Por otra parte, y respecto a las características del estudio, los resultados difícilmente pueden generalizarse a una población rural o a regiones más extremas del país en las que podrían existir otras culturas organizacionales (Spillan & Rahman, 2019), debido a que fueron aplicados en regiones metropolitanas. Con todo, las ciudades muestreadas representan más del 60% de la población trabajadora del país (INE, 2018b).

Referencias

- Aasland, M., Skogstad, A., Notelaers, G., Nielsen, M., & Einarsen, S. (2010). The prevalence of destructive leadership behaviour. *British Journal of Management*, 21(2), 438-452. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2009.00672.x>
- Al Mheiri, H., & Zakaria, N. (2014). Understanding organizational culture for effective knowledge sharing behaviors in the workplace. *Organizational Cultures: An International Journal*, 13, 2327-8013. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v13i03/59257>
- Aleksić, A., Načinović Braje, I., & Rašić Jelavić, S. (2019). Creating sustainable work environments by

- developing cultures that diminish deviance. *Sustainability*, 11(24), 7031.
<https://doi.org/10.3390/su11247031>
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: Versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13(1), 7-16.
<https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/R CSP/article/view/652/551>
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140(9), 1154-1163.
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>
- An, Y., & Kang, J. (2016). Relationship between organizational culture and workplace bullying among Korean nurses. *Asian Nursing Research*, 10(3), 234-239.
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.06.004>
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143, 47-55.
<https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Ansoleaga, E., Ahumada, M., & González-Santa-Cruz, A. (2019). Association of workplace bullying and workplace vulnerability in the psychological distress of Chilean workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 4039.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16204039>
- Ansoleaga, E., Díaz, X., & Mauro, A. (2016). Asociaciones entre distrés, riesgos psicosociales y calidad del empleo en trabajadores/as asalariados/as en Chile: Una perspectiva de género. *Cadernos de Saúde Pública*, 32(7), e00176814.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00176814>
- Ansoleaga, E., Montañó, R., & Vézina, M. (2013). Validation of two complementary instruments for measuring work stress in Chilean workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 5(2), 5-14.
- Ansoleaga, E., Vézina, M., & Montañó, R. (2014). Depressive symptoms and work-related stress in Chilean workers: Differential conditions for males and females. *Cadernos de Saúde Pública*, 30(1), 107-118.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00176912>
- Arellano, P., & Gamonal, S. (2017). Flexibilidad y desigualdad en Chile: El derecho social en un contexto neoliberal. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 8(7), 195-202.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2017.149.11350>
- Asún, R. (2006). Construcción de cuestionarios y escalas: El proceso de la producción de información cuantitativa. In M. Canales (Ed.), *Metodologías de Investigación Social: Introducción a los oficios* (pp. 63-113). LOM.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad, D. (2015). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195-202.
<https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Balducci, C., Conway, P. M., & Van Heugten, K. (2018). The contribution of organizational factors to workplace bullying, emotional abuse and harassment. In P. D'Cruz (Ed.), *Pathways of job-related negative behaviour* (2a ed., pp. 1-26). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-981-10-6173-8_1-1
- Bank, C., Kenny, B., & Stecher, A. (2018). *Walmart in the global South: Workplace culture, labor politics, and supply chains*. University of Texas Press.
<https://doi.org/10.1177/0094306119853809b>
- Barros, A. J. D., & Hirakata, V. N. (2003). Alternatives for logistic regression in cross-sectional studies: An empirical comparison of models that directly estimate the prevalence ratio. *BMC Medical Research Methodology*, 3(1), 21.
<https://doi.org/10.1186/1471-2288-3-21>
- Bellot, J. (2011). Defining and assessing organizational culture. *Nursing Forum*, 46(1), 29-37.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2010.00207.x>
- Brunetto, Y., & Farr-Wharton, R. (2004). A case study examining the impact of public-sector nurses' perception of workplace autonomy on their job satisfaction: lessons for management. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(5), 521-539.
https://research.usc.edu.au/discovery/fulldisplay/alma99448793202621/61USC_INST:ResearchRepository
- Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). *Latent class and latent transition analysis: With applications in the Social, Behavioral, and Health Sciences*. Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9780470567333>
- Correia, A. (2012). Knowledge management in emerging economies: social, organizational and cultural implementation. *Online Information Review*, 36(3), 483-484.
<https://doi.org/10.1108/14684521211241495>

- Čuček, M., & Mlaker, S. (2020). Organizational culture in logistics sector and its relation to employee satisfaction. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 165-180. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.9>
- Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2018). Does organizational culture play a role in the development of psychological distress? *International Journal of Human Resource Management*, 29(12), 1920-1949. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1216874>
- Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., & Haines, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81-104. <https://doi.org/10.1037/a0028164>
- Di Stefano, G., Scrima, F., & Parry, E. (2019). The effect of organizational culture on deviant behaviors in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2482-2503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1326393>
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro, J. P. (2017). Violencia de género en el trabajo en Chile: Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 42-48. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100042>
- Didier, N., & Luna, J. F. (2017). ¿Dónde estamos? La cultura laboral chilena desde Hofstede. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 295-311. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60557>
- Einarsen, S., Aasland, M., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Espelt, A., Mari-Dell'olmo, M., Bosque-Prous, M., & Penelo, E. (2017). Applied prevalence ratio estimation with different regression models: An example from a cross-national study on substance use research. *Adicciones*, 29(2), 105-112. <https://doi.org/10.20882/adicciones.823>
- Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., Fassa, A. G., Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. (2019). Risk factors for workplace bullying: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1945. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111945>
- Feingold, A., Tiberio, S. S., & Capaldi, D. M. (2014). New approaches for examining associations with latent categorical variables: Applications to substance abuse and aggression. *Psychology of Addictive Behaviors: Journal of the Society of Psychologists in Addictive Behaviors*, 28(1), 257-267. <https://doi.org/10.1037/a0031487>
- Fernandez, D. R., Carlson, D. S., Stepina, L. P., & Nicholson, J. D. (1997). Hofstede's country classification 25 years later. *Journal of Social Psychology*, 137, 43-54. <https://doi.org/10.1080/00224549709595412>
- Fillion, L., Tremblay, I., Truchon, M., Côté, D., Struthers, C. W., & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 1-25. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.1.1>
- Gallagher, C., & Underhill, E. (2012). Managing work health and safety: Recent developments and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(2), 227-244. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2011.00014.x>
- Garibaldi de Hilal, A. V. (2006). Brazilian national culture, organizational culture and cultural agreement: Findings from a multinational company. *International Journal of Cross Cultural Management*, 6(2), 139-167. <https://doi.org/10.1177/1470595806066325>
- Guerrero, P., Gárate, M., Ansoleaga, E., Balboa, M., Saffirio, J., Núñez, A., & Urrutia, M. (2019). Clínicas del trabajo en Chile: Tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión 'managerial'. *Laboreal*, 15(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.15509>
- Guzmán, V., Barozet, E., Candia, E., Ihnen, B., & Leiva, B. (2012). Capabilities and gender: A sum or system of inequalities? The case of Chile. *CEPAL Review*, 107, 49-62. <https://doi.org/10.18356/9b81cd42-en>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Prentice Hall.
- Hodson, R., Roscigno, V. J., & Lopez, S. H. (2006). Chaos and the abuse of power. *Work and Occupations*, 33(4), 382-416. <https://doi.org/10.1177/0730888406292885>
- Hofstede, G. (1998). Think locally, act globally: Cultural constraints in personnel management. In W. Weber, M. Festing, & P. Dowling (Eds.), *Management and international review* (pp. 7-26). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90989-3_2

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2a ed.). SAGE.
- Hofstede, G. (2012). National cultures, organizational cultures, and the role of management. In F. González (Ed.), *Values and Ethics for the 21st Century* (pp. 459-481). BBVA.
<https://bit.ly/3uIYS7p>
- Hofstede, G. (2006). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. In W. Lonne, D. Dinnel, S. Hayes, & D. Sattler (Eds.), *Online readings in Psychology and culture*. Center for Cross-Cultural Research.
<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede, G., Hofstede, J., & Minkov, M. (1999). *Culturas y organizaciones: El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Alianza Editorial.
<https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Inceoglu, I. (2002). *Organizational culture, team climate, workplace bullying and team effectiveness: An empirical study on their relationship*. Herbert Utz.
- Instituto de Seguridad Laboral. (ISL, 2011). Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de Trabajadores y Trabajadoras en Chile: Informe interinstitucional ENETS 2009-2010. MINSAL, DT, ISL. <https://bit.ly/3kvuLeY>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (INE, 2018a). Autonomía económica. *Boletín Informativo*.
<https://bit.ly/3r6iD6J>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (INE, 2018b). *Empleo Trimestral N° 234. Boletín informativo*.
<https://bit.ly/3q3sN6S>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (INE, 2018c). Manual conceptual y metodológico: Diseño muestral encuesta nacional de empleo (ENE).
<https://bit.ly/3c2xzN9>
- Kessing, R. (1974). Theories of culture. *Annual Review of Anthropology*, 3(1), 73-97.
<https://doi.org/10.1146/annurev.an.03.100174.000445>
- Kessler, R., & Mroczek, D. (1992). *An update of the development of mental health screening scales for the US National Health Interview study*. University of Michigan, Survey Research Center of the Institute for Social Research.
- Kline, R. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. In R. Kline (Ed.), *Structural equation modeling* (3a ed.). Guilford Press.
<https://doi.org/10.1038/156278a0>
- Liberman, L. (2014). The impact of a paternalistic style of management and delegation of authority on job satisfaction and organizational commitment in Chile and the US. *Innovar*, 24(53), 187-196.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v24n53.43944>
- Lumley, T. (2016). Package 'survey'. R documentation.
- Lumley, T., & Scott, A. (2017). *Fitting regression models to survey data*. Statistical Science.
<https://doi.org/10.1214/16-STS605>
- Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: A theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. *BMC Public Health*, 13, 443. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443>
- Melià, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C., & Martínez-Losa, J. F. (2006). Principios Comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. In *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales: Evaluación de riesgos* (pp. 15-36). Foment del Treball Nacional.
<https://bit.ly/3bNBOXJ>
- Meseguer, M., Soler, M. I., Sáez, M. C., & García, M. (2007). Incidencia, componentes y origen del mobbing en el trabajo en el sector hortofrutícola. *Anales de Psicología*, 23(1), 92-100.
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/23151>
- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S. R., & de Grosbois, S. (2003). Be the fairest of them all: Challenges and recommendations for the treatment of gender in Occupational Health research. *American Journal of Industrial Medicine*, 43(6), 618-629.
<https://doi.org/10.1002/ajim.10225>
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000816>
- Ministerio de Salud de Chile. (MINSAL, 2017). *Resolución Exenta No. 1433, Aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. 24 de noviembre de 2017*.
https://www.suseso.cl/612/articles-486268_archivo_01.pdf
- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309-332.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nylund-Gibson, K., & Masyn, K. E. (2016). Covariates and mixture modeling: Results of a simulation study exploring the impact of misspecified effects on class enumeration. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 23(6), 782-797.

- <https://doi.org/10.1080/10705511.2016.1221313>
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 9(1), 79-92.
- Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 1998). Factores psicosociales y de organización. In *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. 2; 3a ed.). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones. <https://bit.ly/3b4ukWa>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (OECD, 2009). Reviews of labour market and social policies: Chile. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/20743408>
- Palma, A., Muñoz, M., & Ansoleaga, E. (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as? *Psicoperspectivas*, 17(3), 75-86. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1288>
- Perez Arrau, G., Eades, E., & Wilson, J. (2012). Managing human resources in the Latin American context: The case of Chile. *International Journal of Human Resource Management*, 23(15), 3133-3150. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.639547>
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581. <https://doi.org/10.2307/2392363>
- Pheko, M. M., Monteiro, N. M., & Segopolo, M. T. (2017). When work hurts: A conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571-588. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1300973>
- Pilch, I., & Turska, E. (2015). Relationships between Machiavellianism, organizational culture, and workplace bullying: Emotional abuse from the target's and the perpetrator's perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83-93. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>
- Pillania, R. K., Garibaldi de Hilal, A. V., Wetzal, U., & Ferreira, V. (2009). Organizational culture and performance: A Brazilian case. *Management Research News*, 32(2), 99-199. <https://doi.org/10.1108/01409170910927578>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD, 2017). Chile en 20 años: Un recorrido a través de los Informes de desarrollo humano. <https://bit.ly/37Xf23h>
- Puga, I., & Soto, D. (2018). Social capital and women's labor force participation in Chile. *Feminist Economics*, 24(4), 131-158. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1481990>
- R Core Team. (2018). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://doi.org/10.1108/eb003648>
- Ramos, C. (2009). *Transformación de la empresa chilena: Una modernización desbalanceada*. Universidad Alberto Hurtado.
- Revelle, M. W. (2017). *Psych: Procedures for personality and psychological research (R package)*. Northwestern University. <https://cran.r-project.org/package=psych>
- Rigotto, R. M., Maciel, R. H., & Borsoi, I. C. F. (2010). Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: Os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 217-228. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572010000200005>
- Rodríguez, D., Bozzo, C., & Arnold, M. (1999). Cultura organizacional e innovación: El caso de Goodyear Chile. In D. Dávila, & N. Martínez (Eds.), *Cultura en organizaciones latinas* (pp. 71-115). Siglo XXI. <https://bit.ly/3bLjDw>
- Rodríguez, J. & Gómez, C. (2009). HRM in Chile: The impact of organisational culture. *Employee Relations*, 31(3), 276-294. <https://doi.org/10.1108/01425450910946479>
- Rosenblatt, V. (2012). Hierarchies, power inequalities, and organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 111, 237-251. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1204-y>
- Schreiber, J. B. (2017). Latent class analysis: An example for reporting results. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 13(6), 1196-1201. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2016.11.011>
- Schuler, M., Leoutsakos, J.-M., & Stuart, E. (2014). Addressing confounding when estimating the effects of latent classes on a distal outcome. *Health Services and Outcomes Research Methodology*, 14(4), 232-254. <https://doi.org/10.1007/s10742-014-0122-0>
- Schyns, B., & Hansbrough, T. (2010). *When leadership goes wrong: Destructive leadership, mistakes, and ethical failures*. IAP.
- Scott, A. (2007). *Rao-Scott corrections and their impact: Proceedings of the 2007 joint statistical meetings*. www.amstat.org/sections/srms/proceedings/y2007/Files/JSM2007-000874.pdf
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para la investigación. *Universum (Talca)*, 24(2), 192-216. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>
- Spillan, J. & Rahman, M. (2019). *Doing Business in Chile*

- and Peru. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25073-7>
- Stamarski, C. S. & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6(1400). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- StataCorp. (2013). STATA Survey Data Reference Manual. Release 13. Statistical Software. StataCorp LP. <https://www.stata.com/manuals13/svy.pdf>
- StataCorp. (2017). *Stata statistical software: Release 15; Stata base reference manual*. Stata Press.
- Stecher, A., & Sisto, V. (2019). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal: Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. In K. Araujo (Ed.), *Hilos tensados: Para leer el octubre chileno* (pp. 37-82). Editorial USACH.
- Tabibi, S. J., Ebrahimi, P., Fardid, M., & Amiri, M. S. (2018). Designing a model of hospital information system acceptance: Organizational culture approach. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 32(1), 28. <https://doi.org/10.14196/mjiri.32.28>
- Tambur, M., & Vadi, M. (2012). Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country. *International Journal of Manpower*, 33(7), 754-768. <https://doi.org/10.1108/01437721211268302>
- Tavanti, M. (2011). Managing toxic leaders: Dysfunctional patterns in organizational leadership and how to deal with them. *Human Resource Management (HRM)*, 6(63), 127-136.
- Teixeira, M., & Magalhaes, L. (2019). Impact of organizational culture on effort-reward imbalance at work at a federal public university. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(2), 616-623. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15580>
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(98), 1-9. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>
- Van Rooij, B., & Fine, A. (2018). Toxic corporate culture: Assessing organizational processes of deviancy. *Administrative Sciences*, 8(3), 1-38. <https://doi.org/10.3390/admsci8030023>
- Vermunt, J. K. (2003). Applications of latent class analysis in Social Science research. In T. D. Nielsen, & N. L. Zhang (Eds.), *Symbolic and quantitative approaches to reasoning with uncertainty. ECSQARU. Lecture Notes in Computer Science*, 2711. https://doi.org/10.1007/978-3-540-45062-7_2
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C., & Trudel, L. (2004). Workplace prevention and promotion strategies. *Healthcare Papers*, 5(2), 32-44. <https://doi.org/10.12927/hcpap.16822>
- Vilas-Boas, M. (2019). Relationship between the perception of organizational culture and ethical climate and the perception of workplace bullying. *Revista CES Psicologia*, 12(2), 103-125. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- Vives-Vergara, A., González-López, F., Solar, O., Bernales-Baksai, P., González, M. J., & Benach, J. (2017). Precarious employment in Chile: Psychometric properties of the Chilean version of employment precariousness scale in private sector workers. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(3), 1-13. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00156215>
- Walter, P. D. A., & Gupte, M. (2007). Success of university spin-offs: Network activities and moderating effects of internal communication and adhocracy. Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-8350-9641-7>
- Wang, M.-C., Deng, Q., Bi, X., Ye, H., & Yang, W. (2017). Performance of the entropy as an index of classification accuracy in latent profile analysis: A Monte Carlo simulation study. *Acta Psychologica Sinica*, 49(11), 1473-1482. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2017.01473>
- Wong, B. & Hasan, S. (2008). Cultural influences and differences in software process improvement programs. *Proceedings of the 6th International Workshop on Software Quality*, 3-10. <https://doi.org/10.1145/1370099.1370101>
- Zakaria, A. A., Bugri, A. E., & Hod, A. (2020). The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: Does leaders' emotional intelligence play a moderating role? *Journal of Management Development*, 39(9/10), 963-987. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>
- Zeqiri, J., & Alija, S. (2017). The organizational culture dimensions - The case of an independent private University in Macedonia. *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*, 61(3), 20-31. <https://doi.org/10.1515/subboec-2016-0002>
- Zhang, Z. (2015). Crowding out meritocracy? Cultural constraints in Chinese public human resource management. *Australian Journal of Public Administration*, 74(3), 270-282. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12146>
- Zhang, Z., Abarda, A., Contractor, A. A., Wang, J., & Dayton, C. M. (2018). Exploring heterogeneity in clinical trials with latent class analysis. *Annals of Translational Medicine*, 6(7), 119-130. <https://doi.org/10.21037/atm.2018.01.24>

Sobre los autores:

Andrés González-Santa Cruz es psicólogo, diplomado en diversas áreas relacionadas a la gestión de Recursos Humanos y magíster en Métodos de Investigación Social

(Universidad Diego Portales, Chile). Actualmente es asistente de investigación para el Proyecto FONDECYT Sobre Consumo de Sustancias y Readmisiones.
ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0002-5166-9121>

Juan Pablo Toro-Cifuentes es psicólogo (Universidad de

Chile, Chile) y Magíster en Psicología (Universidad de Erlangen-Nüremberg, Alemania). Actualmente es docente de la Facultad de Psicología y Director Programa Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) de la Universidad Diego Portales, Chile.
ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0001-6661-6885>