

Cita bibliográfica: Morilla-Luchena, A. y Vázquez-Aguado, O. (2023). Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 228-249. <https://doi.org/10.14198/ALTERN.22399>

Pasión por el trabajo y compromiso organizacional en profesionales que trabajan con personas migrantes: aproximación en entidades españolas

Passion for work and organisational commitment in professionals working with migrants: an approach in Spanish organisations

ALEIX MORILLA-LUCHENA

Universidad de Huelva, Huelva, España

aleix.morilla@dstso.uhu.es

 <https://orcid.org/0000-0003-2283-7736>

OCTAVIO VÁZQUEZ-AGUADO

Universidad de Huelva, Huelva, España

octavio@dstso.uhu.es

 <https://orcid.org/0000-0002-7636-2724>

Resumen

Introducción. Las investigaciones sobre la realidad de la inmigración suelen centrarse en las condiciones de vida y trabajo de esta población, la percepción de la misma en las sociedades receptoras o aspectos que facilitan o dificultan su participación e integración social. Pocas son, sin embargo, las investigaciones que analizan la realidad de las personas que trabajan con los colectivos migrantes. **Metodología.** Este artículo analiza la pasión por el trabajo y el compromiso organizacional en el desempeño de su trabajo en un contexto a veces hostil y, frecuentemente, en condiciones difíciles desde el punto de vista laboral. Se ha trabajado en una muestra de 171 trabajadores/as (126 mujeres, 43 hombres y 2 participantes de la muestra que optaron por no indicar su sexo), analizando su compromiso organizacional y pasión por el trabajo. **Resultados.** Se presentan los estadísticos descriptivos para las variables pasión

Abstract

Introduction. Research on the reality of immigration tends to focus on immigrants' living and working conditions, their perception in the receiving societies, or the factors that facilitate or hinder their participation and social integration. Few studies, however, have addressed the realities of people working with migrant groups. **Methodology.** The present analysis centred on the passion and organisational commitment of these latter workers who practice in environments that are sometimes hostile and often difficult. Organisational commitment and passion for work were analysed in a sample of 171 workers (126 women, 43 men, and 2 participants who did not specify their sex). **Results.** Descriptive statistics were elaborated for the passion for work (harmonious and obsessive) and organisational commitment (affective, normative, and calculated) variables. Finally, the socio-demographic

Recibido: 05/04/2022

Aceptado: 02/03/2023



Este trabajo está sujeto a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional Creative Commons (CC BY 4.0).

por el trabajo (armoniosa y obsesiva) y compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado), así como los análisis en relación a las variables socio-demográficas, y por último, los resultados de las distintas correlaciones bivariadas entre las variables. *Discusión.* El hecho de encontrar para estas entidades «pro-migrantes», un valor elevado en la pasión armoniosa se considera positivo puesto que dicha pasión refleja el deseo de participar libremente en el trabajo. Además, se valora positivamente el hecho de que la pasión obsesiva tiene una media no muy elevada. Haber obtenido puntuaciones elevadas en el compromiso afectivo es coherente con las características de un ámbito como el social, donde es frecuente que puedan crearse vínculos de afecto. *Conclusiones.* Los datos evidencian que, si bien estos factores podrían considerarse como protectores, se debe explorar con mayor profundidad otros factores y su influencia para promover un buen clima laboral que redunde en la consecución de los objetivos de las entidades que los/as emplean.

Palabras clave: Organización sin ánimo de lucro; Entorno laboral; Calidad de vida laboral; España

variables of the sample were analysed together with the results of the different bivariate correlations between the psychosocial variables and their dimensions. *Discussion.* These «pro-migrant» entities showed high values in harmonious passion. This can be regarded as positive, as this passion reflects the worker's desire to freely participate in the work. Another positive finding was that the obsessive passion mean was not very high. High scores in affective engagement were also consistent with the characteristics of work in the social field, where affective bonds can often be created. *Conclusions.* According to the obtained data, the factors under study could be considered protective. Nevertheless, other factors need to be further explored in order to promote a good working environment, i.e., one that is conducive to achieving the objectives of the organisations that employ these workers.

Keywords: Non-profit organisations; Work environment; Quality of working life; Spain

1. INTRODUCCIÓN

La inmigración en España constituye un fenómeno de especial relevancia tanto económica como social. En base a los datos del Instituto Nacional de Estadística (2022)¹ se observa que el número de población extranjera en el territorio comienza a aumentar de forma significativa desde la década de los 2000, alcanzando su punto álgido en el año 2011, llegando a un total de 5.747.734 extranjeros/as, año desde el cual comienzan a hacerse patentes los efectos de la crisis económica, provocando un descenso paulatino de la población extranjera hasta situarse en 4.572.807 para el año 2017 (cifra, por cierto, muy próxima a la que encontrábamos una década antes, en el año 2007, justo antes de la crisis). En los dos últimos años se viene observando de nuevo una tendencia creciente, con un incremento del número de extranjeros/as en España, hasta situarse en 5.440.148 en el año 2021.

De la mano de este crecimiento, ha ido aumentando también la preocupación de la ciudadanía española por la inmigración, situándose como el séptimo problema percibido por los/as españoles/as según el Centro de Investigaciones Sociológicas (2020)². En enero de 2020 un 9,1% de los/as entrevistados/as percibían la inmigración como uno de los principales problemas del país, superando a la preocupación por problemas tales como la violencia contra la mujer (7,2%) o la educación (6,7%).

Ya el *Informe sobre Exclusión y Desarrollo Social en España* (Fundación FOESSA, 2019) destacaba el papel fundamental de la inmigración para encarar el declive demográfico de los países europeos.

Este contexto, unido a que generalmente la población inmigrante con la que suelen trabajar el tipo de entidades que se contempla en este estudio suele encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad y ocupando los nichos de empleo más precarios y que requieren la menor cualificación, lo que ha propiciado un papel más activo de las ONG que trabajan con el colectivo migrante y defienden la inclusión de estas personas en los países de recepción o acogida (Sánchez, Correia y Matos, 2018). Estas entidades «pro-migrantes» se presentarían como un actor especialmente relevante dentro del modelo de estado de bienestar español y europeo, complementando la acción de los poderes públicos a través de diferentes acciones (cobertura de las necesidades básicas, educación y aprendizaje de la cultura y el idioma, búsqueda de empleo, apoyo

1 Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Población extranjera por Nacionalidad, comunidades, Sexo y Año*. Recuperado de <http://www.ine.es>

2 Centro de Investigaciones Sociológicas (2020). *Tres problemas principales que existen actualmente en España*. Recuperado de <http://www.cis.es>

psicológico, entre otras muchas), y, también, en la defensa de los derechos de estas personas que salen de sus países de origen.

Estas entidades «pro-migrantes» se definen en Simó, Jabbaz, Torres, Giner y Herzog (2005) como aquellas «organizaciones de acción social que desarrollan un conjunto de iniciativas, programas y actuaciones dirigidas hacia las personas inmigrantes extracomunitarias con el objetivo de mejorar su situación y favorecer su mejor inserción social» (p. 36). Dichas entidades, que son parte de un conjunto más amplio, el de las organizaciones de acción social (o Tercer Sector de Acción Social), tienen sus características propias debido a la especificidad del colectivo al que se dirigen.

Aparentemente, las personas que trabajan en este tipo de organizaciones en defensa de los derechos de las personas migrantes y refugiadas, suelen desarrollar (o ya parecen tener, antes de incorporarse a estas organizaciones) una especial sensibilidad hacia el colectivo. De esta forma, es probable que algunos/as trabajadores/as de estas entidades se conviertan también en activistas pro-migraciones y de la defensa de los Derechos Humanos (trabajadores/as-activistas), especialmente si en su organización existe un peso importante de la mencionada línea de «incidencia política» (buscando promover cambios en la legislación y la actuación de los poderes públicos). Esto implicaría que sea más probable encontrar a estos/as trabajadores/as, aun fuera de su horario laboral, denunciando situaciones de discriminación, racismo o xenofobia, desmintiendo noticias falsas y rumores acerca de las personas migrantes en la sección de comentarios de los periódicos digitales o a través de sus redes sociales, con un importante peso del denominado «ciber-activismo» o «participación social 2.0» (Ibáñez y del Mar, 2015), o bien sumándose a iniciativas, protestas o manifestaciones organizadas por otras organizaciones o plataformas del territorio.

En torno las múltiples definiciones y matices respecto a la definición de activismo, se opta por tomar como referencia para el presente trabajo la idea de activismo social de Briscoe y Gupta (2016), entendido como las formas en las que individuos o grupos que no tienen un acceso total a los canales de influencia institucionales se involucran en acciones colectivas para mejorar o corregir una determinada situación social percibida (considerada injusta), o para promover o contrarrestar cambios en el orden social existente. Rasgos determinantes de este activismo social podrían ser el compromiso con los cambios y exigencias sociales del momento histórico, la participación activa en la transformación del contexto y el reconocimiento como agente de cambio, entre otros (Reyes y Colás, 2017).

En este contexto, puede observarse que los/as trabajadores/as de este tipo de organizaciones deben afrontar situaciones cada vez más complejas y estresantes, confluyendo en su desempeño profesional factores de diversa índole, destacando las características propias de estas organizaciones, con unas políticas de contratación caracterizadas por la temporalidad, la inestabilidad laboral y la incertidumbre de la contratación por proyectos (Barrera, Malagón y Sarasola, 2015), las relacionadas con la intervención directa con personas en riesgo de exclusión y en situación de vulnerabilidad, en las que puede producirse una importante implicación emocional, la elevada burocracia en el sector (Guillén, 1993) y la exigente rendición de cuentas o *accountability* (Christensen y Ebrahim, 2006), los recortes en las políticas sociales que han provocado que un mayor número de demandas de personas beneficiarias sean atendidas por un menor número de personas trabajadoras, o por la voluntad política de cada momento concreto, que sin duda tiene un efecto sobre estas organizaciones, más allá del mayor o menor acceso a determinadas líneas de financiación que en ese momento se pretenda impulsar (o restringir) por parte de los poderes públicos.

Podrían también considerarse otros muchos factores, como las características específicas del lugar de trabajo, el estilo de liderazgo en la organización, las propias características de los/as profesionales (personalidad, expectativas, cualificación, estrategias de afrontamiento, etc.), o el propio papel del activismo social, como uno de los elementos característicos de las entidades «pro-migrantes» (también presente con fuerza en asociaciones en defensa de las personas con discapacidad, a favor de los colectivos LGTBI+, u organizaciones feministas, por citar algunos ejemplos), en el que si bien el dicho activismo podría suponer un relevante desgaste para estas personas debido a sus importantes costes y riesgos, también podría suponer una importante fuente de protección y motivación para los/as trabajadores de estas entidades, como una «fuerza» que empuja a estos/as trabajadores/as a seguir desempeñando sus trabajos a pesar de enfrentar diferentes causas o factores susceptibles de producir elevados niveles de *burnout*, con la convicción de estar haciendo frente a situaciones percibidas como injustas, lo que podría vincularse a factores psicosociales positivos tales como la pasión por el trabajo y el compromiso organizacional, lo que se explorará en este trabajo.

Profundizando en los/as trabajadores/as de las organizaciones «pro-migrantes», Gorski (2019), en un estudio sobre las personas activistas anti-racismo en Estados Unidos, identifica cuatro categorías de causas a las que se podría atribuir el *burnout* en este tipo de profesionales: a. Causas emocionales y de disposición: En relación a una profunda responsabilidad personal por eliminar

el racismo y una cercana relación emocional con la justicia social, lo que hace que sean más susceptibles al agotamiento emocional y al cinismo al observar la lentitud y dificultad de conseguir cambios. b. Causas de *backlash*: Entendiendo *backlash* como una respuesta negativa a un paso adelante positivo y constructivo. También como una fuerte reacción adversa a un movimiento político o social (Myers (1994, en Ganduglia, 2003). c. Causas estructurales: Por las que el agotamiento se acelera ante el pensamiento de imposibilidad de cambiar el *statu quo*, y, d. Causas «dentro del movimiento»: Apareciendo desgaste al encontrar en la práctica diferentes movimientos y organizaciones donde es frecuente la competencia, el choque de egos y las luchas internas, pese a orientarse a fines similares.

En torno al trabajo desarrollado con las personas migrantes y al abordaje del racismo existe una gran complejidad, implicando numerosos factores en los que se inscriben desigualdades en forma de desventajas, exclusiones, separaciones, barreras sociales y culturales, etc. (Velasco, 2016). También debe tenerse en consideración la existencia de una «estructura de poder» que puede fingir posicionarse del lado de la diversidad humana y la igualdad entre las personas independientemente de su origen, pero en la que se siguen perpetuando situaciones de desigualdad, discriminación, racismo, de privilegios de unas determinadas personas sobre otras (Wade, 2017), así como las propias limitaciones impuestas por la estructura institucional, que constriñe la actividad de estas entidades (Browne, Glass y Holyoak, 2016). Todo ello unido el aumento de críticas hacia el discurso multicultural (Vertovec y Wessendorf, 2010) y su posible repercusión en los/as profesionales que trabajan en pro de las migraciones y solicitan mayor acogida de personas migrantes y refugiadas en el territorio.

Al igual que ocurre con otro tipo de movimientos, como el movimiento feminista, o por los derechos de las personas con discapacidad, que tratan de hacer frente a situaciones complejas y multifactoriales, los avances parecen ir alcanzándose muy lentamente, y sin embargo la lucha es diaria, ardua y constante, lo que puede llevar al desgaste.

Para los propósitos de este estudio, se expone a continuación una breve conceptualización de las dos variables psicosociales empleadas en el mismo:

En primer lugar, clarificar que la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985, en Santori, Martínez-Lugo y Montalbán, 2016, p. 69) explica cómo una actividad se convierte en pasión. Según esta teoría, las personas tienen una inclinación innata de internalizar ciertas actividades en su auto-concepto. De acuerdo al nivel de importancia, el valor y las consonancias que existan con el *self*, se puede integrar la actividad en la identidad de la persona.

La pasión por el trabajo se puede definir como «una fuerte inclinación hacia una actividad que gusta a las personas y que se considera importante en su vida, sobre las que se invierte tiempo y energía», distinguiendo un modelo dual con dos tipos de pasión: Por un lado, la pasión armoniosa, que alude al reconocimiento de que el trabajo es una parte importante para la vida de la persona, sin que ello la lleve a pensar constantemente en el mismo ni a trabajar desmedidamente, y por otro lado, la pasión obsesiva, que se relaciona con un impulso no controlable por el trabajo que desencadenaría en agotamiento y en un posible detrimento de otras esferas de la vida como el ocio, la familia, la participación comunitaria, etc. (Vallerand et al., 2003).

En este sentido, la pasión por el trabajo puede potenciar la motivación y bienestar en la organización y llevar a considerar el trabajo como algo importante en la vida de las personas que lo desempeñan, no obstante, también puede interferir con una vida equilibrada y provocar conflictos con otras esferas de la vida de las personas (por ejemplo, la familiar). En la pasión armoniosa, la persona no experimenta un impulso incontrolable a realizar la actividad apasionante, sino que puede elegirla libremente, ya que *ésta* va ocupar un espacio relevante pero no abrumador en su identidad, en equilibrio con otros aspectos de su vida. Por otro lado, las personas que muestran una pasión obsesiva, si bien valoran la actividad como un aspecto importante y significativo en su vida, pueden sentirse obligadas a realizar la actividad incluso en momentos que no deberían hacerlo, con el posible sacrificio de otros aspectos de sus vidas. La decisión de participar en la actividad ya no es libre, sino que éstas personas se ven empujadas por una necesidad imperiosa de seguir realizando la actividad, llegando ésta a ocupar un espacio desproporcionado en la identidad y ocasionar conflictos con otras esferas vitales (Salessi, Omar y Vaamonde, 2017).

Para el compromiso organizacional se opta por la definición de Robbins (2004), entendiéndolo (y distinguiéndolo de la satisfacción en el trabajo y del involucramiento en el trabajo), como «el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella» (p. 79).

Se toma también como referencia la propuesta de Meyer y Allen (1991), que consideran el compromiso organizacional como un constructo multidimensional: afectivo, de continuidad y normativo. Así, la naturaleza del compromiso sería, respectivamente, el deseo (compromiso afectivo), que se refiere a los vínculos emocionales positivos que las personas trabajadoras fraguan con la entidad al lograr cumplir sus expectativas y satisfacciones laborales, el deber (compromiso normativo), que hace referencia al concepto de lealtad hacia la organización, el vínculo moral que surge del sentimiento de deuda por el/la

trabajador/a producto de haber recibido alguna oportunidad y/o recompensa por pertenecer a ella, y la necesidad (compromiso calculado o de continuidad), como sentimiento de vinculación del empleado/a por necesidad física, psicológica o económica, y relacionado con la sensación de que sus oportunidades fuera de la entidad se ven reducidas, lo que incrementa su apego con ésta.

El compromiso organizacional ha sido identificado como una variable importante para las organizaciones, pudiendo afectar en el desempeño y bienestar de los empleados y relacionado con los resultados a nivel organizacional: trabajadores(as) más comprometidos podría incidir en elementos muy relevantes para las organizaciones como la productividad, menor absentismo y abandono o innovación (Licandro, 2022).

De esta forma, el compromiso organizacional podría dar lugar a trabajadores/as más involucrados en conseguir las metas de la organización, más allá de las personales, y comprometidos/as con sus puestos de trabajo, por lo que resultaría un factor psicosocial relevante para ser tenido en cuenta por las organizaciones, pudiendo impactar positivamente también por aquellas que trabajan con personas migrantes y sus profesionales, con sus determinadas características e implicaciones.

En esta línea, Betanzos-Díaz y Paz-Rodríguez (2011) ha señalado que en trabajadores/as sociales el ambiente de trabajo está asociado con el compromiso organizacional y profesional, siendo algunos de los predictores más significativos de compromiso de la organización la percepción de oportunidades laborales para el avance profesional, trato equitativo, autonomía para hacer el trabajo, la prestación de maternidad/paternidad como un beneficio laboral y la valoración del trabajo.

El estudio en profundidad de las variables pasión por el trabajo y compromiso organizacional se presenta como un ámbito de creciente interés, especialmente en el ámbito social y de las entidades pro-migrantes, ya que niveles altos en estas variables, si bien no pueden considerarse *per se* como factores protectores frente a las causas que generan malestar en los/as trabajadores/as, sí que podrían ser relevantes a la hora de comprender el desempeño de estos/as trabajadores/as en contextos laborales en los que, como hemos visto, se presentan tantas circunstancias adversas.

Así, el objetivo general del presente estudio consistió en evaluar las variables psicosociales pasión por el trabajo y compromiso organizacional, y la relación entre ambas, en una muestra de profesionales pertenecientes a entidades «pro-migración». Para ello se propusieron como objetivos específicos la medición del nivel de las variables psicosociales mencionadas en las personas participantes de la muestra, describir estas variables en base a una serie de

variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, número de hijos/as, tipo de entidad, tipo de contrato, tipo de trabajo, antigüedad en la organización, titulación y si ocupaba o no un puesto de responsabilidad en la entidad), y por último analizar las relaciones entre las variables psicosociales objeto de este estudio y sus dimensiones.

2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño y método

La muestra está compuesta por 171 personas trabajadoras de diferentes entidades «pro-migración» en España, habiéndose establecido como requisito el llevar al menos un año en el mismo puesto de trabajo y en la misma entidad. Dada la especificidad de este perfil y el sistema de recogida de información, en formato online, para tratar de alcanzar la mayor cantidad de participantes, se optó por un muestreo no probabilístico. El trabajo de campo se desarrolló desde enero a finales de marzo de 2019, obteniendo participantes de todas las Comunidades Autónomas del territorio nacional.

En cuanto al sexo de la muestra, el 25,4% de las personas encuestadas eran hombres (43 hombres) y el 74,6% eran mujeres (126 mujeres). Sólo dos participantes prefirieron no indicar su sexo. La media de edad se sitúa en torno a los 40 años ($M: 39,35$; $DT: 9,38$), con una edad mínima en 22 años y la máxima en 66 años.

En relación a los estudios, casi el 100% de las personas encuestadas tienen estudios superiores, por lo que se optó por eliminar esta variable de los análisis posteriores, aunque sí se contempló la variable titulación. En este sentido se observa un buen número de personas en la muestra pertenecientes a la titulación de trabajo social (61, un 35,7%), seguida de otras titulaciones afines a este tipo de entidades (englobando educación social, psicología, abogacía y administración, con 62 casos, un 36,3%) y una última categoría («varias») que agrupa titulaciones diversas que no suelen encontrarse de forma frecuente (pedagogía, *marketing*, educación infantil, etc., con 48 casos, un 28,1%).

En relación con la variable estado civil, un 48% eran personas casadas o en relación de pareja (82 personas) y la categoría que agrupa a personas sin pareja, es decir, solteros/as, separados/as o divorciados/as (89, un 52%). El número de hijos/as de media es 0,80 ($DT: ,969$), con un porcentaje elevado de personas encuestadas (prácticamente la mitad de la muestra) sin ningún hijo/a (85, un 49,7%).

Se observa una antigüedad en la entidad de las personas encuestadas con una media cercana a los 6 años ($M: 5,95$; $DT: 6,93$) con un período **mínimo de**

1 año y máximo de 35 años. Se obtiene que algo más de la mitad de la muestra (87, un 50,9%) lleva vinculada a la organización más de un año y menos de tres, seguido de las personas que llevan entre 3 y 15 años (63, un 36,8%), y por último los/as trabajadores/as más veteranos/as (21, un 12,3%).

Para la variable tipo de entidad se obtiene que prácticamente la mayoría de personas que declaran como colectivo de intervención las personas migrantes y/o refugiadas, un 89,9% (151) son parte de organizaciones privadas, por un 10,1% (17) que pertenecen a entidades públicas. En base a la relación contractual la muestra se reparte entre dos tipos de contrato: con 57,8% (93) de las personas con contrato temporal o por obra y servicio, y un 42,2% (68) con contrato indefinido.

El ítem «¿qué tipo de trabajo está realizando?» se construyó en base a la versión española del cuestionario internacional VSM 94 Módulo de encuesta sobre valores 1994 (Hofstede, 1994), agrupando para este estudio las categorías «manual» y «oficina», así como las de «mando» y «director», en una única categoría respectivamente, reduciendo de esta manera el número de tipologías de ocupación de 7 a 4. Así, el 4,2% (7) identifican que hacen trabajos de tipo manual y oficina, el 16,1% (27) exponen que su trabajo es de tipo vocacional, el 46,4% (78) se corresponde a trabajo con formación superior sin personas subordinadas a su cargo y, un tercio de la muestra (56) declara trabajos de tipo mando y director (con personas subordinadas a cargo).

Un 44% (74) de las personas participantes de la muestra sí ocupaban cargo de responsabilidad dentro de su entidad, que no tiene que ver con el hecho de tener o no a personas subordinadas a cargo (trabajos de tipo mando o director) sino con el hecho de ostentar cargos de responsabilidad y decisión (por ejemplo, en la Junta Directiva de las asociaciones privadas), frente a un 56% (94 que no ocupaban cargo de responsabilidad dentro de la misma.

2.2. Instrumentos

Para la realización de este estudio se elaboró una encuesta que contenía una parte específica con las variables sociodemográficas, así como los instrumentos específicos para medir la pasión por el trabajo y compromiso organizacional, en su versión en castellano para todas las escalas, y habiendo sido sometidas a un análisis factorial confirmatorio.

La Escala de Pasión (Vallerand et al., 2003, adaptada al español por Orgambidez-Ramos, Borrego-Alés y Gonçalves, 2014) se aplicó para hacer la evaluación de la pasión por el trabajo. Esta escala se compone de 14 ítems. En el caso del compromiso organizacional se utilizó la propuesta de Allen y Meyer (1991, en De Frutos, Ruiz y San Martín, 1998) con 21 ítems a través

de los cuales la persona puede mostrar su acuerdo o no acuerdo en relación a unas afirmaciones que tienen relación con su entidad. En ambos casos las respuestas a estos ítems o preguntas se evaluaron a través de Escala Likert con puntuaciones de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). La siguiente tabla (Tabla 1) muestra el análisis de fiabilidad de los distintos instrumentos empleados, extraída a través de la prueba Alfa de Cronbach, y alcanzándose de esta forma un nivel de fiabilidad por encima del criterio recomendado, por Nunnally y Bernstein (1994), para la mayoría de los distintos instrumentos empleados, de ,70; a excepción del compromiso normativo y calculado, aunque también obtienen una puntuación considerada aceptable por estar cercana a dicho criterio (> .65).

Tabla 1: Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach
Pasión armoniosa	.928
Pasión obsesiva	.921
Compromiso afectivo	.815
Compromiso normativo	.650
Compromiso calculado	.682

Fuente: elaboración propia

2.3. Procedimiento

La recogida de datos se hizo de manera online a través de Google Forms³ y se establecieron estrategias adecuadas para garantizar que se comprendía la finalidad de la investigación (texto explicativo y posibilidad de contactar con los/as investigadores/as para resolver dudas y aclaraciones), así como los mecanismos que garantizaban el anonimato y la confidencialidad durante todo el proceso. Diferentes autores avalan el uso de esta herramienta de recogida de información, ya que ha demostrado ser metodológicamente práctica, adecuada y especialmente útil para obtener un producto estadístico satisfactorio (Gosling, Vazire, Srivastava y John, 2004; Horton, Rand y Zeckhauser, 2011) y que además, ya sido aplicado en otros estudios con anterioridad (Rodríguez-Jaume y González-Río, 2014).

3 Cuestionario completo disponible en: <https://forms.gle/zjWdQoLDXKZrdXQYA>

2.4. Estrategia de análisis

Para analizar los datos extraídos, se hizo uso del *software* informático SPSS 22.0 y se efectuó el análisis de varianza de un factor (ANOVA), pruebas t para muestras independientes y análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson en función de la escala de medida de las variables. En el caso de que se encontraran diferencias estadísticamente significativas en el test de ANOVA, se empleó la prueba *post hoc* de Scheffé, para reconocer qué pares de medias diferían significativamente.

Para analizar las posibles relaciones, y el signo de las mismas (positivo o negativo), entre las variables psicosociales y sociodemográficas de tipo continuo, se realizaron cálculos de correlación de Pearson.

3. RESULTADOS

3.1. Estadísticos descriptivos de las variables psicosociales analizadas

A efectos de interpretación, para las variables pasión por el trabajo y compromiso organizativo (cuyas escalas se valoran en base a puntuaciones de 1 a 7), se interpreta como valores bajos o medio-bajos aquellos inferiores a 3, y como altos o medio-altos, los superiores a 5.

La Tabla 2 recoge los estadísticos descriptivos para las variables pasión por el trabajo, tanto de tipo armonioso como obsesivo, y el compromiso organizacional, con sus tipos afectivo, normativo y calculado.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las variables pasión por el trabajo y compromiso organizacional

Variabes	N	% válido	M	DT
Pasión armoniosa	171	100%	5.65	1.15
Pasión obsesiva	171	100%	3.11	1.45
Compromiso afectivo	168	98.2%	4.84	1.16
Compromiso normativo	167	97.66%	3.91	1.13
Compromiso calculado	167	97.66%	3.38	1.09

Fuente: elaboración propia

En relación a la variable pasión por el trabajo, los resultados manifiestan una pasión armoniosa más elevada que la pasión obsesiva. En este sentido, aparecen valores medio-altos para la muestra estudiada en cuanto a la pasión

armoniosa, y valores intermedios, aunque cercanos a poder ser considerados como medio bajos, respecto a la pasión obsesiva.

En cuanto a las tres dimensiones que conforman el compromiso organizacional, se observa que se encuentran dentro de las puntuaciones intermedias (ni por debajo de 3 ni por encima de 5), encontrando la puntuación más elevada en el compromiso afectivo, muy cercana a valores medio-altos. En una posición intermedia se encuentra el compromiso normativo, prácticamente en la puntuación media de la escala, y la puntuación más baja se halla en el compromiso calculado, cercana a la categoría de puntuaciones medio-bajas.

3.2. Variables psicosociales en relación a las variables sociodemográficas

Las diferencias halladas entre las medias obtenidas para cada una de las variables sociodemográficas, con mayor o menor amplitud, posibilitan elaborar un perfil descriptivo para la pasión por el trabajo (armoniosa y obsesiva). No obstante, no se encuentra una diferencia de medias estadísticamente significativas con ninguna de las variables sociodemográficas analizadas. En el caso del compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado), sí aparecen diferencias de medias estadísticamente significativas ($p < 0.05$) en el caso de las variables número de hijos/as y tipo de ocupación.

Mediante los cálculos *post hoc* realizados a través la prueba *Scheffé* pueden observarse los grupos entre los que se existe esta diferencia estadísticamente significativas: en la variable número de hijos/as y el compromiso calculado aparece una diferencia de medias significativa entre aquellos/as participantes que tienen un/a único hijo/a y aquellas que tienen dos o más (Diferencia de medias = $-.70223$; Sig. = $.028$). Esta variable tratada de forma continua (sin agrupación por categorías) a través de análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson muestra una correlación significativa ($p < 0.05$) con el compromiso normativo (Corr. de Pearson = $.186$; Sig. = $.044$).

Respecto a la variable tipo de ocupación se refleja una diferencia de medias significativa entre los puestos de tipo mando y director y aquellas personas que se identificaron con un trabajo de tipo vocacional (Diferencia de medias = $.77391$; Sig. = $.048$ para el compromiso afectivo, y Diferencia de medias = $-.80164$; Sig. = $.019$ para el compromiso calculado, no encontrando diferencia de medias estadísticamente significativa en el caso del compromiso normativo).

También la variable edad tratada de forma continua (sin agrupar por tramos) a través de análisis de correlación mediante el cálculo del coeficiente de Pearson muestra una correlación significativa ($p < 0.05$) con el compromiso afectivo (Corr. de Pearson = $.157$; Sig. = $.044$). El signo positivo de la

correlación parece indicar que a mayor edad se encuentran mayores niveles de compromiso afectivo para este tipo de organizaciones.

2.3. Correlaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio

En la siguiente tabla (Tabla 3) se recoge las correlaciones bivariadas entre las variables y sus distintas dimensiones: pasión armoniosa y obsesiva (que conforman la pasión por el trabajo) y compromiso organizacional (afectivo, normativo y calculado).

Tabla 3: Relaciones entre las variables psicosociales objeto de estudio

Variables	M	DT	1	2	3	4	5
Pasión armoniosa	5.65	1.15	1	.397**	.663**	.463**	.013
Pasión obsesiva	3.11	1.45		1	.407**	.408**	.260**
Compromiso afectivo	4.84	1.16			1	.662**	.025
Compromiso normativo	3.91	1.13				1	.215**
Compromiso calculado	3.38	1.09					1

Nota: **p < .01. En negrita se indican las asociaciones estadísticamente significativas.

Fuente: elaboración propia.

En el caso de la pasión armoniosa con el compromiso afectivo y con el normativo, existe una relación estadísticamente significativa y con signo positivo, no encontrando relación estadísticamente significativa entre este tipo de pasión por el trabajo y el compromiso calculado. Por su parte, la pasión obsesiva se correlaciona significativamente con signo positivo con todas las dimensiones del compromiso organizacional.

4. DISCUSIÓN

El hecho de encontrar para estas entidades «pro-migrantes», un valor elevado en la pasión armoniosa se considera positivo puesto que dicha pasión refleja el deseo por parte de la persona trabajadora de participar libremente en el trabajo, y es el resultado de una interiorización autónoma de la pasión en la identidad de la persona (Marsh et al., 2013; Vallerand et al., 2003). Por consiguiente, puede hablarse de profesionales que estiman que su trabajo es una parte muy importante en sus vidas y que tienen una alta motivación intrínseca. El trabajar en favor de las personas migrantes terminaría formando parte de la identidad de estos/as trabajadores/as.

Además, se valora positivamente el hecho de que la pasión obsesiva tiene una media no muy elevada (aunque ligeramente por encima de la media de la escala [0-6]), ya que este tipo de pasión es la que puede vincularse con comportamientos obsesivo-compulsivos relacionados con el exceso de trabajo y la falta de satisfacción en otros ámbitos de la vida de las personas (familia, salud, ocio, etc.) (Aziz, Urich, Wuensch y Swords, 2013). Resulta relevante pues con las implicaciones que vienen comentándose en este tipo de trabajos y esta posible identificación con el trabajo-activismo, comportamientos de tipo obsesivo hacia el trabajo o el sentimiento de un estímulo interno irresistible hacia el mismo podrían tener consecuencias negativas desde el punto de vista de una adecuada salud laboral (Castañeda y García de Alba, 2011).

Puede añadirse que Lalonde et al. (2017) evidencian que la pasión obsesiva actúa como forma de compensación para la satisfacción de las necesidades psicológicas tanto dentro como fuera de la actividad apasionada. Y esta idea encaja con este perfil de «trabajadores/as-activistas», que se ven empujados fuera del contexto laboral a continuar defendiendo los intereses de los colectivos con los que trabajan.

El hecho de haber obtenido puntuaciones elevadas en el compromiso afectivo es coherente con las características de un ámbito como el social, donde es frecuente que puedan crearse vínculos de afecto con otras personas que forman parte de la entidad (compañeros/as, personas beneficiarias...).

Además, la tipología de organizaciones que conforman el tercer sector de acción social, y específicamente aquellas entidades pro-migración, suelen tener un cometido y unos valores que pueden ser considerados como algo valioso por parte de los equipos profesionales que la componen.

En una posición intermedia se encuentra el compromiso normativo, prácticamente en la puntuación media de la escala, lo que parece mostrar que en las entidades pro-migración existe un importante sentimiento de lealtad o deber hacia las mismas, aunque por debajo de la vinculación que se produce a través de lazos más de tipo afectivo.

Por su parte, el tamaño de estas entidades también podría estar relacionado con un mayor sentimiento de tipo afectivo al trabajar en grupos más reducidos y con menor grado de impersonalidad, tal como se constata en Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), en un estudio del compromiso organizacional en PYMES. Estas entidades «pro-migrantes», si se extrapola esta terminología empresarial, se configurarían generalmente como «pequeñas» organizaciones (menos de 50 trabajadores) y en el caso de aquellas de mayor tamaño, suelen fragmentar su actividad en diferentes sedes o asambleas que funcionan con cierta autonomía con la finalidad de prestar un mejor servicio a las personas

beneficiaras. Esto propiciaría mayores lazos afectivos con los/as compañeros/as y una mayor cercanía con los/as destinatarios/as de las intervenciones.

Por su parte, el hecho de encontrar el compromiso normativo en puntuaciones medias de la escala podría mostrar que en las entidades pro-migración existe un importante sentimiento de lealtad o deber hacia las mismas, aunque por debajo de la vinculación que se produce a través de lazos más de tipo afectivo.

A su vez, la puntuación más baja se encuentra en el compromiso calculado, que hace referencia a la vinculación de la persona trabajadora con la organización por una cuestión de necesidad, ya sea física, psicológica y/o económica. En este sentido, si bien existe un elevado paro en nuestro país, el hecho de que el compromiso calculado no sea demasiado alto, podría ir en consecuencia con algunas de las características laborales presentes en el sector social como la inestabilidad y los bajos salarios, es decir, no existiría una vinculación fuerte con la entidad, en cuanto al compromiso calculado, si el sueldo o la estabilidad laboral, por ejemplo, que ofrecen a la persona trabajadora es similar al que podrían encontrar en otras organizaciones.

El líneas generales, el hecho de encontrar trabajadores/as comprometidos/as con la organización y sus puestos de trabajo podría suponer que estuvieran más involucrados en conseguir las metas de la organización, más allá de las personales, por lo que resultaría un factor psicosocial relevante para ser tenido en cuenta por las organizaciones. Tanto es así que la propia Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016, en Valdebenito, 2021) destacaba, en el caso de trabajadores/as públicos, el hecho de contar con profesionales comprometidos con el cumplimiento de los objetivos organizacionales como uno de los pilares fundamentales para asegurar un buen desempeño de los servicios públicos. Es importante tener en cuenta también la influencia de las variables sociodemográficas como la edad, el número de hijos y la ocupación en el compromiso organizacional para determinar cómo y en qué medida los trabajadoras y trabajadores se comprometen con su organización y cómo ello repercute en la calidad de vida laboral.

Estudios previos realizados por el equipo investigador (Morilla-Luchena, Borrego-Alés, Orgambidez-Ramos y Vázquez-Aguado, 2019) en una muestra más amplia (conformando un panel en el cual se integran estos/as trabajadores de entidades pro-migrantes) refuerzan esta idea anteriormente expresada. Al considerar la muestra global (que engloba trabajadores/as en diversos ámbitos de intervención social, como por ejemplo atención a personas mayores, a mujeres víctimas de violencia, personas privadas de libertad, etc.), se observa que los trabajadores cuyo ámbito de intervención son las personas migrantes y

refugiadas puntúan más alto en pasión organizacional (tanto armoniosa como obsesiva), y también en compromiso afectivo y normativo, aunque puntúan más bajo en el compromiso calculado que el conjunto global de la muestra.

Por otra parte, la dimensión del compromiso organizacional con la que se relaciona con mayor fuerza la pasión armoniosa es la de tipo afectivo, no existiendo relación con el compromiso calculado. En el caso de la pasión obsesiva, se relaciona con igual fuerza tanto con el compromiso afectivo como con el normativo, existiendo también, en este caso, relación con el compromiso calculado, aunque con menor intensidad.

En definitiva, los resultados obtenidos aportan una interesante visión respecto a las variables pasión por el trabajo y compromiso organizacional, una vez constatado el elevado *burnout* presente en los y las profesionales de la intervención social (Barrera et al., 2015; Caravaca-Sánchez, Barrera-Algarín, Pastor-Seller y Sarasola-Sánchez-Serrano, 2019; Morilla-Luchena, Borrego-Alés, Orgambidez-Ramos y Vázquez-Aguado, 2021; Caravaca-Sánchez, Pastor-Seller, Barrera-Algarín y Sarasola, 2022) y con las características específicas a considerar en un ámbito de trabajo como el de las entidades pro-migrantes a las se ha tratado de hacer una aproximación en nuestro contexto, con el añadido de contar con causas concretas que serían susceptibles de causar una mayor sensación a los y las profesionales de estar quemados/as en el trabajo.

5. CONCLUSIONES

En la muestra analizada de trabajadores/as de entidades «pro-migrantes», se observan puntuaciones altas en pasión armoniosa y compromiso afectivo, una puntuación medio-alta en compromiso normativo, y puntuaciones medias tanto en pasión obsesiva como en compromiso calculado. Podemos concluir que estos profesionales tienen una elevada pasión por el trabajo y un alto compromiso organizacional.

Los/as trabajadores/as de entidades «pro-migrantes» de la muestra puntúan más alto en pasión armoniosa que otros grupos profesionales, pero también es algo más elevada su pasión obsesiva. Respecto al compromiso organizacional, encontramos que en estos/as trabajadores/as las puntuaciones en compromiso afectivo también son más elevadas que en la mayoría de estudios observados en otros sectores (aunque algunos estudios observados del ámbito de salud se acercan a estas puntuaciones en cuanto a compromiso afectivo). No obstante, en la muestra de trabajadores de entidades «pro-migrantes» encontramos un compromiso normativo medio-alto, lo que difiere de buena parte de las investigaciones analizadas donde el compromiso calculado suele presentar mayores puntuaciones.

Existen numerosos elementos que van desde los propiamente individuales (personalidad del/la trabajador/a en cuestión, estrategias de afrontamiento, cualificación, etc.), a los de tipo contextual y organizacional (estilo de liderazgo, clima laboral, apoyo social, etc.), o incluso aquellas más relacionadas con lo físico (como el salario percibido, las condiciones de iluminación, ruido, contar con las herramientas necesarias para desempeñar el trabajo, etc.), hasta aquellos que pueden considerarse más «externos» a los/as trabajadores/as (legislación, coyuntura social y política, valoración positiva o negativa de la sociedad hacia el trabajo desempeñado, etc.).

Algunas de estas variables son susceptibles de ser mejoradas mediante el empleo de estrategias adecuadas, lo que ya supondría a priori un impacto positivo en la salud laboral de los/as trabajadores/as, aunque no puedan abarcarse todas ellas. Parece inevitable que aparezcan algunas variables negativas, como por ejemplo agotamiento emocional o el estrés laboral, como algo normal dentro del devenir profesional, y en este caso una buena opción sería potenciar aquellas variables de tipo positivo, como las que son objeto del presente estudio, así como minimizar los efectos de estas variables más perjudiciales para los/as trabajadores.

Sin duda debe tenerse en cuenta que habrá multitud de factores que no puedan controlarse ni por los/as trabajadores/as ni por una intervención profesional externa, pero ello no exime de poder trabajar sobre las potencialidades y los aspectos psicosociales positivos para lograr una mejoría de la salud laboral en las organizaciones, que no solo repercutirá en contar con trabajadores más apasionados, motivados, comprometidos, etc., sino que también se reflejaría en un aumento de la calidad del servicio prestado, y por tanto, hablamos de un beneficio tanto para los/as trabajadores/as como para las personas que son beneficiarias de la atención.

5.1. Limitaciones del estudio

En esta investigación se presentan la pasión por el trabajo y el compromiso organizacional. No obstante, existen muchas otras variables psicosociales que no han sido analizadas en este estudio como el *engagement*, el *burnout*, el *empowerment* organizacional o la intención de abandono. Queda abierto para futuras investigaciones en las que se enriquezcan estos hallazgos incluyendo variables adicionales, y al ampliar el tamaño de la muestra, así como la incorporación de análisis estadísticos de mayor profundidad, como análisis de regresión, de mediación o modulación entre las variables.

Se presenta aquí una aproximación al estudio de la salud laboral de estos/as trabajadores/as a partir de estas dos variables concretas, admitiendo que un

conocimiento total de la calidad de vida laboral de los/as mismos/as en sus organizaciones requeriría la consideración de numerosos factores y elementos y una exhaustividad que trasciende lo contemplado en este artículo, y que debe ser complementado con investigaciones futuras que permitan ahondar en el objeto de estudio.

6. FUENTES DE FINANCIACIÓN

Este trabajo fue apoyado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España mediante una Ayuda para contratos predoctorales para la realización de tesis doctorales en universidades españolas (código FPU16/02982).

7. BIBLIOGRAFÍA

- AZIZ, S., UHRICH, B., WUENSCH, K. L. & SWORDS, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 14(2), 71-86. <https://doi.org/10.21818/001c.17923>
- BARRERA, E, MALAGÓN, J. L. y SARASOLA, J. L. (2015). Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout. *Comunitania. Revista internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, (9), 51-71. <https://doi.org/10.5944/comunitania.9.2>
- BETANZOS-DÍAZ, N. y PAZ-RODRÍGUEZ, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30315>
- BRISCOE, F. & GUPTA, A. (2016). Social activism in and around organizations. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 671-727. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1153261>
- BROWNE, S., GLASS, C. & HOLYOAK, G. (2016). Institutional constraints limiting social services for immigrants. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 14(2), 156-176. <https://doi.org/10.1080/15562948.2015.1066475>
- CARAVACA-SÁNCHEZ, F, BARRERA-ALGARÍN, E., PASTOR-SELLER, E. y SARASOLA-SÁNCHEZ-SERRANO, J. L. (2019). Prevalencia y factores de riesgo asociados al síndrome de burnout entre los profesionales del trabajo social en servicios sociales municipales en España. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 9(17), 89-109. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v9i17.8284>
- CARAVACA-SÁNCHEZ, F, PASTOR-SELLER, E., BARRERA-ALGARÍN, E. y SARASOLA, J. L. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales

- del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.11>
- CASTAÑEDA, E. y GARCÍA DE ALBA, J. E. (2011). Perspectivas actuales de la adicción al trabajo. *Psicología y Salud*, 21(1), 131-9. Recuperado de <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/596/1032/2643>
- CHRISTENSEN, R. A. & EBRAHIM, A. (2006). How does accountability affect mission? The case of a nonprofit serving immigrants and refugees. *Nonprofit Management and Leadership*, 17(2), 195-209. <https://doi.org/10.1002/nml.143>
- DE FRUTOS, B., RUIZ, M. y SAN MARTÍN, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366. Recuperado de <https://www.uv.es/revispsi/articulos3.98/frutos.pdf>
- Fundación FOESSA (2019). *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA y Cáritas Española. Recuperado de <https://www.foessa.es/viii-informe/>
- GANDUGLIA, A. H. (2003). El backlash, un nuevo factor de riesgo. En S. Lamberti. (Ed.), *Maltrato Infantil. Riesgos del compromiso profesional*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- GORSKI, P. C. (2019). Fighting racism, battling burnout: causes of activist burnout in US racial justice activists. *Ethnic and Racial Studies*, 42(5), 667-687. <https://doi.org/10.1080/01419870.2018.1439981>
- GOSLING, S. D., VAZIRE, S., SRIVASTAVA, S. & JOHN, O. P. (2004). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *American psychologist*, 59(2), 93-104. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.2.93>
- GUILLÉN, E. (1993). La burocratización del trabajo social en intervención social. *Cuadernos de Trabajo Social*, (6), 181-193. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS9393110181A>
- HOFSTEDE, G. (1994). *Values survey module 1994 manual*. Maastricht, The Netherlands: Institute for Research on Intercultural Cooperation.
- HORTON, J. J., RAND, D. G. & ZECKHAUSER, R. J. (2011). The online laboratory: Conducting experiments in a real labor market. *Experimental economics*, 14(3), 399-425. <https://doi.org/10.1007/s10683-011-9273-9>
- IBÁÑEZ, S. y DEL MAR, M. (2015). El uso de Twitter para analizar el activismo ciudadano: las noticias económicas de los principales periódicos de referencia nacional. *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 21(1), 599-614. https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2015.v21.n1.49113
- LALANDE, D., VALLERAND, R. J., LAFRENIÈRE, M. A. K., VERNER-FILION, J., LAURENT, F. A., FOREST, J. & PAQUET, Y. (2017). Obsessive passion: A compensatory response to unsatisfied needs. *Journal of Personality*, 85(2), 163-178. <https://doi.org/10.1111/jopy.12229>

- LICANDRO, O. (2022). Satisfacción laboral y clima organizacional como mediadores en la relación entre responsabilidad social interna y compromiso organizacional. *Estudios de Administración*, 29(2), 59-78. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.67639>
- MARSH, H. W., VALLERAND, R. J., LAFRENIÈRE, M. A. K., PARKER, P., MORIN, A. J. S., CARBONNEAU, N. & GUAY, F. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796-812. <https://doi.org/10.1037/a0032573>
- MEYER, J. P. & ALLEN, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- MORILLA-LUCHENA, A., BORREGO-ALÉS, Y., ORGAMBÍDEZ-RAMOS, A. & VÁZQUEZ-AGUADO, O. (2021). Quality of Working Life among Social Services Professionals in Spain: Analysis of the Psychosocial Factors Determining a Good Working Climate. *Journal of Social Service Research*, 47(4), 506-521. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1845906>. ISSN. 0148-8376
- MORILLA-LUCHENA, A., BORREGO-ALÉS, Y., ORGAMBÍDEZ-RAMOS, A. y VÁZQUEZ-AGUADO, O. (2019). Aspectos psicosociales y calidad de vida laboral en los/as profesionales de la intervención social. *Prisma Social: revista de investigación social*, (26), 131-158. Recuperado de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3097>
- NUNNALLY, J. & BERNSTEIN, I. (1994). *Psychometric Theory* (3 ed.). New York, U.S.A.: MacGraw-Hill.
- ORGAMBÍDEZ-RAMOS, A., BORREGO-ALÉS, Y. & GONÇALVES, G. (2014). Passionate Workers: A Spanish Adaptation of the Passion Scale. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 43-48. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.06.005>
- PEÑA, M. C., DÍAZ, M. G., CHÁVEZ, A. G. y SÁNCHEZ, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administración & finanzas*, 9(5), 95-105. Recuperado de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riafv9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- REYES E. Y COLÁS I. (2017). El activismo social y sus particularidades en la educación. *EduSol*, 17(61), 1-8. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475753289015>
- ROBBINS, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación.
- RODRÍGUEZ-JAUME, M. J. y GONZÁLEZ-RÍO, M. J. (2014). Las encuestas autoadministradas por Internet: Un estudio de caso: «las familias adoptivas y sus estilos

- de vida». *Empiria: Revista de metodología de ciencias sociales*, (29), 155-175. <https://doi.org/empiria.29.2014.12944>
- SALESSI, S., OMAR, A. y VAAMONDE, J. D. (2017). Consideraciones conceptuales sobre la pasión por el trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- SÁNCHEZ, M. Á., CORREIA, M. B. y MATOS, N. (2018). Principales temas utilizados en la comunicación social de las ONG de inmigración en España a través de la red social Facebook. *Doxa Comunicación: revista interdisciplinar de estudios de comunicación y ciencias sociales*, (27), 213-232. <https://doi.org/10.31921/doxacom.n27a10>
- SANTORI, C. O., MARTÍNEZ-LUGO, M. y MONTALBÁN, R. R. (2016). La pasión por el trabajo, ¿vino viejo en botella nueva?: Un análisis psicométrico de la Escala de Pasión por el Trabajo de Vallerand et al. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 35(2), 68-79. <https://doi.org/10.21772/ripo.v35n2a02>
- SIMÓ, C., JABBAZ, M., TORRES, F., GINER, J. y HERZOG, B. (2005). Asociacionismo y población extranjera en la Comunidad Valenciana. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, (12), 1-57. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1307311>
- VALDEBENITO, S. (2021). Relación entre las prácticas de gestión de personas y las actitudes laborales: estudio en la Subsecretaría de Servicios Sociales. *Estado, Gobierno y Gestión Pública*, (36), 5-34. Recuperado de <https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/view/PDF/69676>
- VALLERAND, R. J., BLANCHARD, C., MAGEAU, G. A., KOESTNER, R., RATELLE, C., LÉONARD, M. & MARSOLAIS, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- VELASCO, S. (2016). Racismo y educación en México. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 61(226), 379-407. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(16\)30015-0](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(16)30015-0)
- VERTOVEC, S. & WESSENDORF, S. (Eds.) (2010). *Multiculturalismbacklash: Europeandiscourses, policies and practices*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203867549>
- WADE, P. (2017). Estudios afrodescendientes en Latinoamérica: racismo y mestizaje. *Tabula Rasa*, (27), 1-23. <https://doi.org/10.25058/20112742.443>