

## PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI: 10.35588/gpt.v15i44.5644

### ¿El compromiso con la comunidad influye en la autoeficacia de los trabajadores municipales?

Does the commitment to the community influence the self-efficacy of municipal  
workers?

Edición Nº44 – Agosto de 2022

Artículo Recibido: Abril 18 de 2022

Aprobado: Junio 21 de 2022

#### Autoras y autor

María Margarita Chiang Vega<sup>1</sup>, Felipe Andrés Vera Castillo<sup>2</sup> y María José Rivera Cerda<sup>3</sup>.

#### Resumen:

La importancia del compromiso con la comunidad radica en una necesidad de retribución y conciencia del bienestar común. Es decir, que las organizaciones reconozcan que son responsables con el entorno donde se desarrollan (Reyna, 2021). Esta investigación busca conocer si el compromiso con la comunidad influye en la autoeficacia de trabajadores municipales. Se aplicó una encuesta de compromiso con la comunidad y autoeficacia donde se obtuvo una muestra de 164 empleados. Para el análisis de los datos se realizó: estudio descriptivo, análisis multivariado, consistencia interna, análisis factorial confirmatorio y modelos de

---

<sup>1</sup> Doctora en Recursos Humanos. Docente Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Correo electrónico: mchiang@ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0003-3093-7892>

<sup>2</sup> Magister@ en Gestión de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Correo electrónico: fverac@gresados.ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0002-3450-6320>

<sup>3</sup> Magister en Gestión de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Bío-Bío. Concepción, Chile. Correo electrónico: mjrivera@egresados.ubiobio.cl <https://orcid.org/0000-0001-6645-6017>

ecuaciones estructurales. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que ante un mayor compromiso con la comunidad se puede obtener una mayor autoeficacia. Los trabajadores tienen percepciones positivas de cómo la empresa se vincula con las distintas instancias de apoyo a la comunidad y a quienes la integran, además de que el nivel de autoeficacia laboral percibida es alto en todos los conjuntos de trabajadores.

**Palabras clave:** autoeficacia, compromiso con la comunidad, trabajador municipal.

**Abstract:**

The importance of commitment to the community lies in a need for retribution and awareness of the common welfare. That is, that organizations recognize that they are responsible with the environment where they develop (Reyna, 2021). This research seeks to know if the commitment to the community influences the self-efficacy of municipal workers. A community engagement and self-efficacy survey was applied where a sample of 164 employees was obtained. For data analysis, a descriptive study, multivariate analysis, internal consistency, confirmatory factor analysis and structural equation models were performed. According to the results obtained, it is concluded that with a greater commitment to the community, greater self-efficacy can be obtained. The workers have positive perceptions of how the company links with the different instances of support for the community and those who make it up, in addition to the fact that the level of perceived work self-efficacy is high in all groups of workers.

**Key words:** self-efficacy, commitment to the community, municipal worker.

## 1. Introducción

El compromiso con la comunidad posee gran relevancia, tanto para las organizaciones privadas como públicas, ya que actualmente las personas tienen más conciencia medioambiental por lo que están más preocupadas del impacto que generan las empresas en su entorno, por lo cual se hace relevante para las organizaciones mantener un compromiso con la comunidad (Barroso, 2008).

El Compromiso con la Comunidad es parte de la Responsabilidad social empresarial, la que, según Pérez y Gardey (2014) se define como las actividades y políticas desarrolladas por una empresa para contribuir con la comunidad.

Actualmente, el compromiso con la comunidad no constituye una reglamentación obligatoria, constituye una responsabilidad generalizada, pero adquirida libremente según las circunstancias de la organización. Cabe destacar que el auge de las redes sociales ha contribuido enormemente a esta tarea, haciendo más visible los impactos de la empresa en el entorno y, como resultado, las personas terminan enterándose, preocupándose e involucrándose (Reyna, 2021). Debido a lo anterior es importante para las organizaciones establecer vías de comunicación que contribuyan al desarrollo y bienestar de las comunidades, con el fin de mantener a las personas informadas (Fernández y Gutiérrez, 2013).

En lo que respecta a la autoeficacia, esta puede ser definida como la percepción o creencia personal de las propias capacidades en una situación determinada. Las creencias de autoeficacia presentan gran influencia en el ser humano, ya que actúan sobre sus pensamientos, sentimientos y comportamientos (Bandura, 1995). Un aspecto que resalta la importancia de la autoeficacia es su valor predictivo de la conducta humana. El comportamiento de las personas, puede ser mejor predicho por las creencias que los individuos tienen acerca de sus propias capacidades que por lo que en verdad pueden hacer, puesto que estas percepciones contribuyen a delinear qué es lo que las personas hacen con las habilidades y el conocimiento que poseen (Pajares, 1996).

En este estudio se muestra el resultado de los análisis estadísticos vinculados con la concreción de dos objetivos:

- ✓ Estudiar diferenciación de los trabajadores municipales en función del compromiso con la comunidad y la autoeficacia mediante un análisis de conglomerados jerárquicos.
- ✓ Determinar si existe influencia del compromiso con la comunidad sobre la autoeficacia, mediante modelos de ecuaciones estructurales.

Las hipótesis para este estudio son las siguientes:

H1: Existen patrones definidos de respuesta de los trabajadores en función de las variables de comportamiento organizacional.

H2: El compromiso con la comunidad afecta positivamente a la autoeficacia de los trabajadores municipales.

## **2. Antecedentes teóricos**

### **2.1. Autoeficacia**

Este concepto fue elaborado por Bandura (1977–1986), un psicólogo ucraniano-canadiense, reconocido por su trabajo sobre la teoría del aprendizaje social y por haber postulado la Teoría de Autoeficacia (Olivari y Urra, 2007). Bandura (1997) plantea que la autoeficacia se define como los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento.

Otra definición de autoeficacia la postula Schwarzer y Fuchs (1995) quienes dicen que es, la percepción de la persona sobre su propia capacidad, para realizar las acciones recomendadas y lograr la conducta deseada. Sanjuán, Pérez y Bermúdez (2000), postulan que la autoeficacia general es un constructo global que hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana.

Más tarde Landy y Conte (2005), definen la autoeficacia como la confianza en la capacidad de uno mismo, para llevar a cabo una tarea o alcanzar una meta determinada. Ese mismo año Zimmerman, Kitsantas y Campillo (2005), plantean que la autoeficacia hace referencia a las creencias propias acerca de las capacidades, sobre aprender o rendir efectivamente en determinada situación, actividad o tarea.

En 2006, Rozalén (2006) expone que son juicios personales y por lo tanto tienen un componente de mayor o menos subjetividad, son creencias sobre nuestras propias capacidades, relacionadas con la experiencia de dominio personal y que afectan a la motivación y a la conducta.

Luego en 2010, Giraldo, Toro, Macías, Valencia y Palacio (2010), postulan que la autoeficacia es uno de los factores más influyentes en el funcionamiento humano, definida como los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento. Adicional a lo anterior, la Autoeficacia es definida como la confianza que un individuo tiene en su habilidad para tener éxito en determinada actividad. Más tarde, Blanco, Martínez, Zueck y Gastélum (2011) plantean que la autoeficacia es la confianza que tiene una persona de que posee las habilidades suficientes para hacer las labores que intenta realizar.

Para finalizar, se puede destacar que la autoeficacia influye de forma positiva o negativa en tres aspectos del comportamiento humano: en el ámbito conductual (comportamientos), en el ámbito cognitivo (pensamiento, resolución de tareas, etc.) y en el ámbito afectivo (emociones, sentimientos, etc.), por lo cual la autoeficacia determina y predice comportamientos y acciones (Olivari y Urra, 2007).

## **2.2. Compromiso con la comunidad**

El compromiso con la comunidad se considera una dimensión o pilar fundamental de la responsabilidad social empresarial que hace referencia al rango de acciones tomadas por la empresa para mejorar la calidad de vida de las comunidades del entorno, apoyando iniciativas o causas con enfoque social. Cuando estos programas se diseñan y ejecutan de manera programada y estratégica, no tan solo se entrega un beneficio a las personas, sino que además se refuerza la reputación de las empresas y sus marcas, productos y valores de las comunidades locales y en el resto del mundo donde se tienen intereses comerciales significativos (Barroso, 2008).

En este sentido, la empresa a través de estas acciones programadas busca maximizar el impacto de sus contribuciones en habilidades, recursos, tiempo, productos, servicios, administración de conocimientos y otros, que dirige hacia las comunidades en las cuales ellas operan.

Para que una empresa pueda generar compromiso con la comunidad, no solo debe quedarse con las ideas, sino que es imperativo ponerlas en acción, para que así

pueda desarrollar una verdadera responsabilidad social empresarial. Algunas acciones pueden ser encargarse de algunas zonas verdes de la comunidad, mejorar procesos productivos no contaminantes, entre otras (Díaz, 2015).

Dentro de las definiciones del compromiso con la comunidad se encuentra la propuesta por la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) (Libro Verde) quienes plantean que es cuando las empresas buscan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos y adoptan un modo de gobernanza abierto que reconcilia intereses de diversos agentes en un enfoque global de calidad y viabilidad.

Por otro lado, Arias (2003), propone que el compromiso con la comunidad es un sistema de relaciones psicosociales, a un agrupamiento humano, al espacio geográfico o al uso de la lengua según determinados patrones o hábitos. Ese mismo año, Acción Empresas (2003) expone que es un rango de decisiones y acciones que la empresa toma para mejorar la calidad de vida de la Comunidad en la que opera, apoyando nuevas iniciativas y causas sociales. Cuando estas iniciativas se diseñan y ejecuta estratégicamente, se beneficia no tan solo el receptor, sino que además refuerzan a la reputación de las empresas y marcas, productos y valores en las comunidades locales donde se tiene interés comercial.

Para Rosas (2010), el compromiso con la comunidad son las diferentes acciones tomadas por la empresa para maximizar el impacto de sus contribuciones en dinero, tiempo, productos, servicios, influencias, administración del conocimiento y otros recursos que dirige hacia las comunidades en las cuales opera.

Chiang, Cartes y Sánchez (2013), plantean que el compromiso con la comunidad lleva a una empresa transparente, con buen gobierno corporativo, produciendo con calidad sus productos, intentando conectar cada vez más con la sociedad en la que vive.

Posteriormente, en 2017, Acción empresas (2017) definen el compromiso con la comunidad como el conjunto de contribuciones o acciones de las empresas que,

siendo no obligadas por ley, buscan ayudar a las comunidades con sus prioridades de desarrollo.

### 3. Metodología

El carácter de esta investigación fue de tipo cuantitativo, con un diseño no-experimental puesto que no fueron controladas las condiciones de los participantes, y los datos correspondieron a un corte transversal debido a que sólo se tomaron en una ocasión para todos los individuos del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para la recolección de datos se aplicaron escalas de compromiso con la comunidad y autoeficacia además de información sociodemográfica, cuyo proceso de encuesta fue voluntario y de carácter anónimo.

Cada cuestionario fue entregado a cada uno de los trabajadores de manera personal, de respuesta autónoma y sin control de tiempo.

Las escalas fueron diseñadas utilizando una escala de Likert de cinco puntos donde (1) Muy en desacuerdo y (5) Muy de acuerdo. El cuestionario global se compuso de 3 partes:

#### Parte I: Información General (Descriptiva)

La primera parte de la encuesta abarca desde la pregunta 1 hasta la 6. Aquí se busca identificar antecedentes generales de los empleados: Género (Masculino o Femenino), Edad (años), Antigüedad Laboral (años), Departamento, Estamento (Directivo, Jefatura, Profesional, Administrativo, Técnico, Conductor/auxiliar), Calidad Jurídica: Tipo de contrato (Planta, Contrata, Honorario).

#### Parte II: Cuestionario del contenido Compromiso con la comunidad

En la **Tabla 1**, se presenta la segunda parte de la encuesta, que abarca desde la pregunta 1 a la 24 enfocadas a responder sobre Compromiso con la comunidad (Chiang y Rebolledo, 2020).

**Tabla 1:** Dimensiones del instrumento de Compromiso con la comunidad.

Dimensiones (Factores)	Nº de Ítems
Gestión del impacto de las actividades de la empresa en la comunidad	6
Relaciones con organizaciones comunitarias presentes en su entorno	3
Estrategias y criterios de acción en inversiones sociales	8
Apoyo al trabajo voluntario del personal	7

Fuente: Elaboración propia.

### Parte III: Cuestionario del contenido Autoeficacia

En la **Tabla 2**, se presenta la tercera parte de la encuesta, que abarca desde la pregunta 1 a la 13, enfocadas a responder sobre Autoeficacia (Chiang y Rebolledo, 2020).

**Tabla 2:** Dimensiones del instrumento de Autoeficacia.

Dimensiones (Factores)	Nº de Ítems
Autoeficacia General	10
Autoeficacia para el cambio	3

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo una muestra de 164 participantes que constituyen trabajadores municipales, de los cuales se obtienen resultados sobre estadígrafos principales, posteriormente resultados de un análisis de conglomerados y finalmente se efectúan modelos de ecuaciones estructurales para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Se ha determinado este tipo de análisis de datos pensando en un estudio de segmentación de la muestra para encontrar patrones de similitud y así describir mejor el comportamiento de los participantes.

La segmentación de datos es un método ampliamente utilizado en estudios de mercado, por la utilidad que tiene. El análisis de conglomerados en particular implica la reducción del número de objetos a un número de grupos que son homogéneos internamente y heterogéneos entre estos. En definitiva, la importancia de aplicarlo en el estudio actual radica en que se busca investigar la existencia de



grupos que se diferencian claramente entre sí y que tienen características en común.

Para la segunda etapa, se pretende estudiar el comportamiento predictivo del compromiso con la comunidad sobre la autoeficacia laboral para esta muestra de trabajadores. Los modelos de ecuaciones estructurales han sido una verdadera aportación al estudio de variables abstractas (latentes), ya que permiten involucrar las técnicas de regresión lineal al contexto de variables generalmente psicológicas.

La importancia de la utilización de estos métodos y para este estudio en particular, se debe a que ambos constructos están subdivididos en dimensiones, y a su vez, cada uno de ellos tiene ítems que instrumentalizan tales dimensiones, por lo que el uso de una regresión lineal típica no es viable en este tipo de datos.

En concreto, este reporte presenta lo siguiente: estudio descriptivo, análisis multivariado, consistencia interna, análisis factorial confirmatorio y modelos de ecuaciones estructurales.

#### **4. Resultados y discusión**

Se ha utilizado una muestra de  $n=164$  trabajadores municipales, obtenidos mediante muestreo por conveniencia. En lo que respecta a la caracterización de los elementos muestreados, el 57.9% fueron de sexo femenino ( $n=95$ ) y un rango de edad entre 21 y 63 años con una media de 38.0 años ( $DE=10.1$ ). También se les consultó por su antigüedad laboral, con un rango entre 1 y 45 años, con una media de 9.6 años ( $DE=9.7$ ), es decir, tiene alta variabilidad.

##### **4.1. Consistencia interna**

Para medir la fiabilidad como consistencia interna se ha utilizado el coeficiente  $\omega$  de McDonald. Para el compromiso con la comunidad, el cuestionario completo reportó una fiabilidad de 0.955, siendo sus dimensiones entre 0.78 y 0.95. Para la autoeficacia, la fiabilidad general fue de 0.88. La **Tabla 3**, entrega más detalle de la fiabilidad obtenida.

**Tabla N°3:** Fiabilidad Omega de McDonald ( $\omega$ ).

Variable	Dimensión	N° Ítems	Omega de McDonald ( $\omega$ )
Compromiso con la Comunidad	Gestión del impacto de las actividades de la empresa en la comunidad.	6	0.953
	Relaciones con organizaciones comunitarias presentes en su entorno.	3	0.78
	Estrategias y criterios de acción en inversiones sociales.	8	0.949
	Apoyo al trabajo voluntario del personal.	7	0.924
	Total	24	0.955
Autoeficacia	Autoeficacia General	10	0.869
	Autoeficacia para el cambio	3	0.757
	Total	13	0.881

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.2. Análisis de conglomerados

Para comprobar la primera hipótesis planteada para esta investigación se realiza un análisis de conglomerados donde se segmenta y distribuye a los participantes de acuerdo a su cercanía respecto a su similitud (distancia euclidiana). El método de selección de los conglomerados escogido fue Ward.

El método ha determinado tres segmentos de participantes, los cuales se caracterizan de la siguiente manera: el segmento 1 (n=94, 57.3%), tiene una edad promedio de 35.4 años (DE=8.0), una antigüedad laboral promedio de 6.8 años (DE=5.9), con percepciones promedio moderadas en compromiso con la comunidad y percepciones altas de Autoeficacia; el segmento 2 (n=14, 8.54%) tiene una edad media de 57.2 años (DE=3.8), una antigüedad laboral media de 34.1 años (DE=6.4) también con percepciones moderadas en compromiso con la comunidad y percepciones altas de Autoeficacia; y el segmento 3 (n=56, 34.1%) tiene una edad media de 37.6 años (DE=9.0), una antigüedad laboral media de 8.2 años (DE=6.2) y tiene percepciones promedio altas en ambas escalas laborales (el rango medio teórico comprende [Puntaje máx. + Puntaje mín.] /2 que no debe confundirse con la media empírica correspondiente al promedio de las observaciones).

Luego, se efectuaron análisis de varianza para determinar si existen diferencias entre los segmentos por cada variable.

Se han determinado diferencias para la edad ( $F=44$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.35$ ), antigüedad laboral ( $F=126.7$ ,  $p<.001$ ,  $\eta^2=.61$ ) y para las cuatro dimensiones de compromiso con la comunidad ( $p<.001$ ) con tamaños de efecto entre .29 y .41.

Sin embargo, no se han reportado diferencias para Autoeficacia en sus dos dimensiones ( $p>.30$ ).

Esto último implica que la autoeficacia laboral tiene niveles altos para todo el conjunto de trabajadores.

Sin embargo, Yevilao (2020), plantea que, si bien un grupo determinado de personas puede tener altos niveles de autoeficacia, sugiere otras variables a considerar para su estudio, como el rol de la familia, del entorno, las experiencias y vivencias directas porque son factores importantes en el desarrollo de la autoeficacia.

También indica que los altos niveles de estrés pueden repercutir negativamente en la autoeficacia

En definitiva, únicamente para el compromiso con la comunidad, la primera hipótesis se ha cumplido, en otras palabras, existen patrones determinados de respuesta en función de esta variable de compromiso organizacional.

A continuación, en la **Tabla 4** se presentan las medidas obtenidas por conglomerado.

**Tabla N°4:** Medidas de resumen por conglomerado (n=164).

Indicador	Medida	Dimensión	Rango Posible	Seg. 1	Seg. 2	Seg. 3	F	P	$\eta^2$
				(n=94)	(n=14)	(n=56)			
Edad	Media (D.E.)			35.4 8.0	57.2 3.8	37.6 9.0	44.0***	<.001	0.35
Antigüedad Laboral (AL)	Media (D.E.)			6.8 5.9	34.1 6.4	8.2 6.2	126***	<.001	0.61
Compromiso con la Comunidad (CC)	Media (D.E.)	Gestión del impacto de las actividades de la empresa en la comunidad (CC1)	[6-30]	16.2 5.8	17.1 4.2	25.1 3.5	56.8***	<.001	0.41
	Media (D.E.)	Relaciones con organizaciones comunitarias presentes en su entorno. (CC2)	[3-15]	7.9 2.6	9.0 2.7	11.4 2.5	33.4***	<.001	0.29
	Media (D.E.)	Estrategias y criterios de acción en inversiones sociales (CC3)	[8-40]	22.5 7.4	24.4 6.9	31.8 5.1	34.7***	<.001	0.3
	Media (D.E.)	Apoyo al trabajo voluntario del personal (CC4)	[7-35]	20.9 6.2	24.7 3.6	29 4.2	38.5***	<.001	0.32
	Clasificación			Medio	Medio	Alto			
Autoeficacia	Media (D.E.)	Autoeficacia General (AG)	[10-50]	40.7 5.3	39.1 5.4	41.5 5.8	1.17*	0.312	0.01
	Media (D.E.)	Autoeficacia para el Cambio (AC)	[3-15]	12.8 2.0	12.6 1.5	13.1 1.6	0.54*	0.582	0.01
	Clasificación			Alto	Alto	Alto			

Fuente: Elaboración propia.

#### 4.3. Modelos de ecuaciones estructurales

El objetivo de este análisis fue poder verificar si la variable compromiso con la comunidad influye positivamente sobre la autoeficacia, a fin de establecer el cumplimiento de la hipótesis 2.

Se utilizaron modelos de ecuaciones estructurales con el enfoque de mínimos cuadrados parciales (Partial Least Squares (PLS), según Chin (1998)), dada la forma en la que se presentan las variables, es decir, ítems que representan manifestaciones de constructos latentes.

Para efectos de comprobar la hipótesis, la variable compromiso con la comunidad es la variable predictora, y la variable autoeficacia es la variable dependiente.

Las variables latentes en este estudio son las dos recién mencionadas, además de sus dimensiones (4 y 2 respectivamente), haciendo un total de ocho.

El carácter de PLS radica en que buscamos solamente evaluar capacidad predictiva de la(s) variable(s) independiente(s), y además en qué grado son capaces de predecir.

El primer supuesto a considerar es el de las estructuras factoriales para cada integrante del modelo, para esto se han efectuado análisis factoriales confirmatorios (AFC) a cada variable, con el objetivo de que cumpla requisitos tales como: significación de parámetros, magnitud de coeficientes, y bondad de ajuste. Se espera que los coeficientes sean mayores a 0.6 con significación inferior al 5%, e índices de bondad de ajuste lo suficientemente adecuados.

Para esta etapa, se han considerado las variables de compromiso con la comunidad y autoeficacia distribuidos de forma separada.

Puesto que cada variable tiene dimensiones y luego ítems, se ha realizado AFC de segundo orden, esto es, el primer nivel es la dimensión manifestándose en sus respectivos ítems (modelo de medida), y en el segundo nivel, la variable principal se manifiesta en sus distintas dimensiones (modelo estructural).

Los resultados que se presentan en la **Tabla 5** muestran los resultados de cada iteración para lograr el modelo definitivo. En ambos casos indican un muy buen ajuste para ambas variables.

En primer lugar, para el compromiso con la comunidad se ha reportado una estructura acorde a la predefinida con cuatro dimensiones, logrando un GFI=.902 y

un RMSEA=.043, confirmando la estructura inicial; y en segundo lugar, para la autoeficacia también ha tenido resultados satisfactorios, obteniendo GFI=.915 con RMSEA=.054.

Las correlaciones entre las dimensiones de compromiso con la comunidad están entre  $r=.53$  y  $r=.62$  siendo todas significativas; mientras que la correlación entre las dimensiones de autoeficacia es de  $r=.57$ .

En todos los casos reportaron niveles estadísticamente significativos con  $p<.01$ . A continuación, en la **Tabla 5** se presenta el detalle de los resultados de Modelos de ecuaciones estructurales.

**Tabla N°5:** Resultados de Modelos de ecuaciones estructurales.

Indicador	Modelo	$\chi^2$	g.l.	$\chi^2/g.l$	GFI	RMSEA
Compromiso con la Comunidad	Un factor	1840.52	252	7.3	0.383	0.197
	Dos factores	1217.73	251	4.85	0.506	0.154
	Tres factores	645.89	249	2.59	0.747	0.099
	Cuatro factores	558.75	246	2.27	0.902	0.043
Autoeficacia	Un factor	288.86	65	4.44	0.764	0.145
	Dos factores	212.98	64	3.33	0.915	0.054

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, para la fase final, se realizó el ajuste de mínimos cuadrados parciales. Se estimaron coeficientes y errores estándar, y luego la significancia fue obtenida a partir de bootstrapping con 1000 remuestreos para obtener intervalos de confianza al 95%.

Para la bondad de ajuste se estableció un nivel de significancia del 5%, como medida se eligió el estadístico  $f^2$  y para el % de varianza explicada el coeficiente  $R^2$  usual.

En una primera etapa se estimaron los coeficientes, debiendo eliminarse dos ítems de la dimensión de autoeficacia general por tener una magnitud del coeficiente inferior a 0.6.

Luego, se obtuvo el modelo definitivo, que se presenta en la **Tabla 6**.

En primer lugar, el modelo de medida respeta completamente lo obtenido en el AFC, al tener todas sus cargas factoriales ( $\beta$ ) sobre .60 en ambas variables, siendo para compromiso con la comunidad el ítem 31 el que tiene menor presencia ( $\beta=.603$ ,  $p<.001$ ), y el ítem 8 el que tiene mayor presencia ( $\beta=.975$ ,  $p<.001$ ); y para autoeficacia laboral el ítem 2 tiene menor presencia ( $\beta=.656$ ,  $p<.001$ ) y el ítem 13 el de mayor ponderación ( $\beta=.901$   $p<.001$ ).

Luego, a partir de estos resultados, se tiene que las fiabilidades están por sobre el valor de 0.76, y los índices de varianza extraída son superiores a 0.45.

En general los resultados, tienen un nivel bastante aceptable de representación factorial, a excepción de la dimensión autoeficacia general que tiene un índice AVE=0.45, pero que no implica una mayor distorsión del resultado final.

En segundo lugar, el modelo estructural que enlaza las variables principales con sus dimensiones, muestra también cargas factoriales sobre 0.77 y todas con significancia estadística inferior a  $p<.001$ .

Al considerar estos datos, puede afirmarse que tanto el modelo de medida como el modelo estructural tienen propiedades adecuadas para realizar las inferencias correspondientes, es decir, respetan casi en su totalidad la estructura acorde al supuesto del AFC obteniéndose validez convergente.

Finalmente, a fin de comprobar la hipótesis principal, se tiene un efecto predictivo con signo positivo y estadísticamente significativo al  $p<.001$  del compromiso con la comunidad sobre la autoeficacia general,  $\beta=.343$ , con un intervalo de confianza entre 0.28 y 0.48.

El porcentaje de varianza explicada es del 12%, indicando que hay más variables que pueden afectar la Autoeficacia.

El detalle de los coeficientes estimados para cada modelo se presenta en la **Tabla 6**.

**Tabla N°6:** Coeficientes estimados para modelo causal, modelo estructural y modelo de medida.

Hipótesis	R <sup>2</sup>	β	T	95% BootCI
Comp. Comunidad → Autoeficacia	0.12	0.34	6.24***	[0.28 - 0.48]
Modelo Estructural	α (AVE)	β	T	95% BootCI
CC → CC1	.95 (.78)	0.78	9.50***	[0.65 - 0.86]
CC → CC2	.77 (.53)	0.77	10.8***	[0.63 - 0.85]
CC → CC3	.95 (.70)	0.82	19.5***	[0.72 - 0.88]
CC → CC4	.92 (.65)	0.85	24.8***	[0.77 - 0.90]
AL → AG	.88 (.45)	0.89	12.6***	[0.79 - 0.95]
AL → AC	.76 (.54)	0.84	12.5***	[0.71 - 0.91]
Modelo de Medida	Ítem	β	T	95% BootCI
CC1 → Ítems	CC1_3	0.87	11.5***	[.75 - .92]
	CC1_4	0.87	10.2***	[.72 - .93]
	CC1_5	0.88	11.9***	[.78 - .93]
	CC1_6	0.92	13.5***	[.87 - .95]
	CC1_7	0.88	12.9***	[.82 - .92]
CC2 → Ítems	CC1_8	0.98	13.9***	[.92 - .98]
	CC2_13	0.83	11.8***	[.65 - .90]
	CC2_14	0.8	7.35***	[.50 - .91]
CC3 → Ítems	CC2_15	0.87	15.0***	[.74 - .94]
	CC3_17	0.83	24.6***	[.76 - .89]
	CC3_18	0.87	38.4***	[.82 - .91]
	CC3_19	0.89	41.2***	[.84 - .93]
	CC3_20	0.84	25.2***	[.76 - .89]
	CC3_21	0.85	23.4***	[.76 - .90]
	CC3_22	0.88	25.4***	[.80 - .92]
CC4 → Ítems	CC3_23	0.85	24.1***	[.77 - .91]
	CC3_24	0.84	27.1***	[.77 - .88]
	CC4_27	0.84	21.9***	[.75 - .90]
	CC4_28	0.9	48.3***	[.86 - .93]
	CC4_29	0.89	39.9***	[.84 - .93]
	CC4_30	0.86	22.9***	[.76 - .90]
	CC4_31	0.6	7.22***	[.42 - .74]
AG → Ítems	CC4_32	0.86	24.8***	[.78 - .91]
	CC4_33	0.81	14.6***	[.68 - .88]
	AUT1_2	0.66	8.09***	[.49 - .77]
	AUT1_4	0.74	10.0***	[.58 - .84]
	AUT1_5	0.84	14.5***	[.77 - .89]
	AUT1_6	0.74	9.08***	[.59 - .84]
	AUT1_7	0.75	11.7***	[.67 - .82]
AC → Ítems	AUT1_8	0.85	14.7***	[.78 - .89]
	AUT_9	0.73	11.0***	[.62 - .81]
	AUT_10	0.71	10.3***	[.56 - .80]
	AUT2_11	0.68	4.95***	[.36 - .85]
	AUT2_12	0.86	11.1***	[.63 - .93]
	AUT2_13	0.9	13.4***	[.75 - .97]

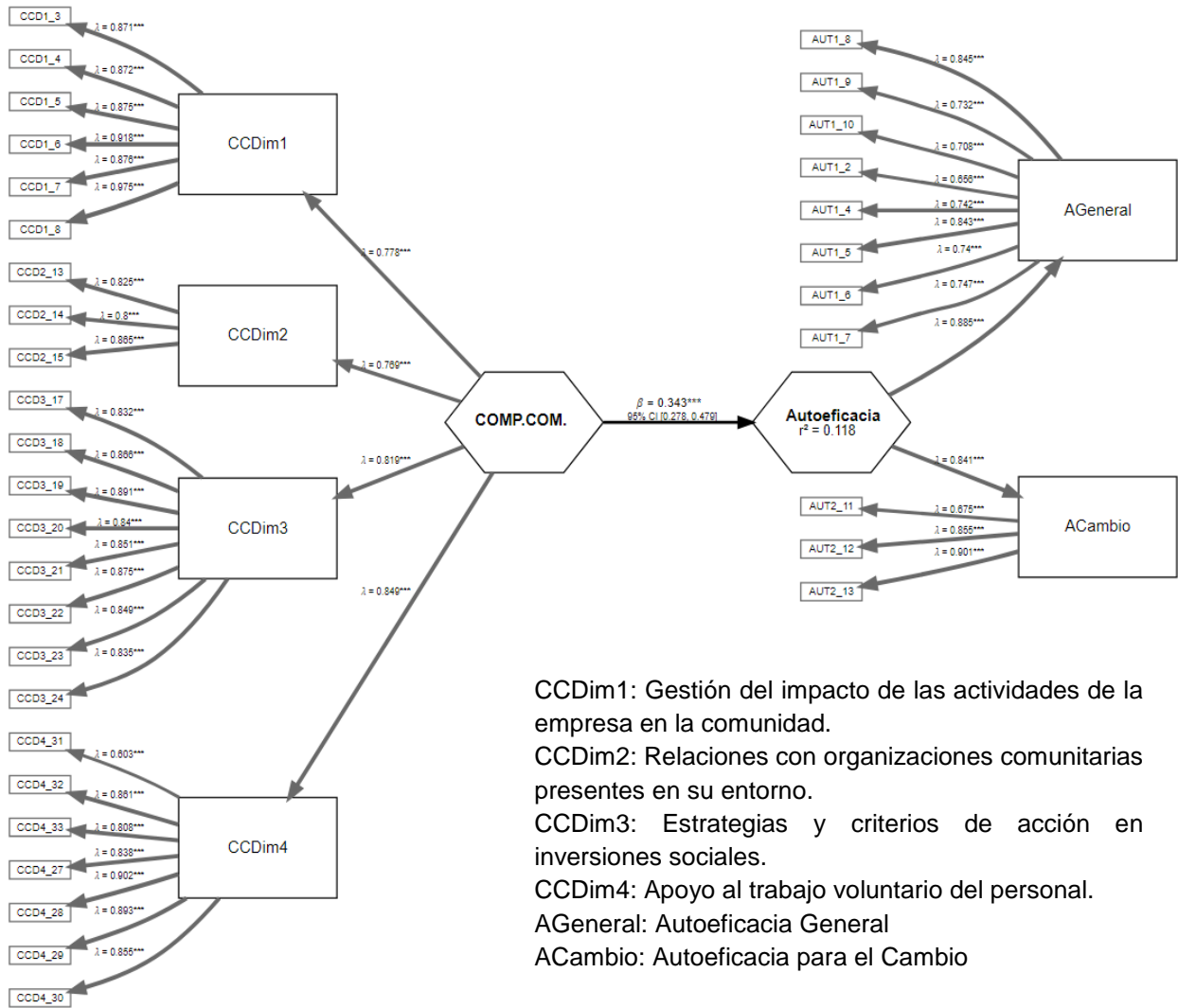
\* p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

Fuente: Elaboración propia.



En la Figura 1 se muestra el Modelo Estructural de la investigación.

**Figura N°1: Modelo Estructural.**



Fuente: Paquete PLS-Sem, R Studio.

## 5. Conclusión

Se ha estudiado una muestra de trabajadores del sector público a nivel municipal, considerando dos variables del comportamiento organizacional: compromiso con la comunidad y autoeficacia laboral. En primer término, tras realizar el análisis de conglomerados se ha distribuido este conjunto de trabajadores en tres segmentos

definidos, logrando comprender la manera en que se comportan y verificando la hipótesis 1: se ha detectado un compromiso con la comunidad de nivel medio a nivel alto, en donde los trabajadores tienen percepciones positivas de cómo la empresa se vincula con las distintas instancias de apoyo a la comunidad y a quienes la integran, además de que el nivel de autoeficacia laboral percibida es alto en todos los conjuntos de trabajadores, con pocas diferencias entre sí, por lo que puede describirse a esta muestra de funcionarios públicos como altamente autoeficaces y comprometidos con la comunidad en la que están insertos.

En segundo término, el estudio predictivo ha podido determinar que el compromiso con la comunidad tiene efectivamente capacidad predictiva sobre la autoeficacia, vinculando la imagen proyectada de la empresa con la percepción de la capacidad misma de realizar tareas, sobre todo tareas relacionadas con voluntariado. La capacidad predictiva determinada del modelo es de un 12%, siendo importante encontrar qué otras variables son las que pueden intervenir en la determinación de una mayor autoeficacia. Con respecto a lo anterior, Chiang y Rebolledo (2020), mencionan que a medida que aumenta la confianza en el funcionario(a) al enfrentar una tarea, sintiéndose capaz de ejecutarla, presenta una mayor satisfacción por el trabajo y aumenta la autoeficacia para lograr los resultados deseados. Por otro lado, en el estudio de Rossi, Trevisol, Santos, Dapieve y Hohendorff (2020), los resultados arrojaron una correlación positiva baja entre la motivación intrínseca y la autoeficacia, así como una correlación negativa baja entre la motivación extrínseca y la autoeficacia.

El análisis de modelos de ecuaciones estructurales ha determinado que las escalas utilizadas son fiables y que además son representativas de sus dimensiones, añadido a que el análisis factorial confirmatorio ha indicado que también las dimensiones representan bien el constructo global correspondiente. Esto permite señalar que el estudio ha contado con dos pilares fundamentales: datos que han permitido contrastar empíricamente la hipótesis 2, y el hecho de que los instrumentos utilizados hayan sido validados y comprobados en su estructura factorial. En definitiva, el procedimiento de inferencia estadística realizado ha

permitido conocer las implicancias del compromiso con la comunidad sobre la propia autoeficacia, en donde, ante un mayor compromiso con la comunidad se puede obtener una mayor autoeficacia.

Dentro de las limitaciones del estudio se destaca que es un análisis en un momento del tiempo, lo cual permite nuevas líneas de investigación como un análisis longitudinal de las variables en la misma muestra, pero dos años después; otro estudio es hacer una comparación con empleados del sector privado o incluir más variables al estudio. Cabe destacar que son mínimos los estudios relacionados con compromiso con la comunidad y autoeficacia. Ante esta limitación Yevilao (2020), plantea que es importante un estudio del estado actual de la variable autoeficacia, indicando que la revisión de la literatura indica que, en Latinoamérica, se encuentra una cantidad disminuida de investigaciones sobre el desarrollo de este constructo. Lo anterior permite plantear la necesidad de realizar nuevas investigaciones que faciliten la comprensión, y revalidación de la autoeficacia. Así también, es importante el análisis del compromiso con la comunidad, Morello (2008), sugiere que una gerencia responsable inicia identificando el impacto que tiene la empresa sobre su entorno y de tener la convicción para instaurar los cambios necesarios con el fin de aminorar los aspectos negativos y potenciar aquellos que contribuyen a hacer sostenible la propia actividad económica y la de la comunidad.

### Referencias Bibliográficas

1. Acción Empresas. (2003). *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en Chile y en el mundo*. Santiago, Chile. 11-13. <https://docplayer.es/9063045-El-abc-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-chile-y-en-el-mundo-empresarial.html>
2. Acción Empresas. (2017). *Inversión social estratégica y productividad: una relación a fomentar*. Santiago, Chile. 8-27. <https://accionempresas.cl/content/uploads/documento-inversion-social-1.pdf>
3. Arias, H. (2003). *Estudio de las comunidades. Comunicación y comunidad*. La Habana: Editorial Félix Varela.

4. Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy. En: Bandura, A. (ed.) *Self – efficacy in Changing Societies*. EEUU: University of Cambridge, 1-45.
5. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy. The Exercise of Control*. New Cork: W. H. Freeman and Company.
6. Barroso, F. (2008). La responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y administración*, (226), 73-91.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422008000300005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005&lng=es&tlng=es).
7. Blanco, H., Martínez, M., Zueck, M. y Gastélum, G. (2011). Análisis psicométrico de la escala autoeficacia en conductas académicas en universitarios de primer ingreso. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 11(3), 1-27  
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178003.pdf>
8. Chiang, M., y Rebolledo, R., (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Revista Salud de los trabajadores*, 28(2), 123-134.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol28n2/art03.pdf>
9. Chiang, M., Cartes, T. y Sánchez, R. (2013). La relación entre el compromiso con la comunidad y la motivación. *Panorama Socioeconómico*, 31(47), 17-31.  
<https://www.redalyc.org/pdf/399/39930097003.pdf>
10. Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research*, (pp. 295–358). Mahwah, NJ: Erlbaum.
11. Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, 12-13  
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
12. Díaz, N. (2015). La creación de valor compartido: estrategia de sostenibilidad y desarrollo empresarial. *Cultura Latinoamericana*, 22(2), 207-230.  
<https://editorial.ucatolica.edu.co/index.php/RevClat/article/view/1629>

13. Fernández, L. y Gutiérrez, M. (2013). Bienestar Social, Económico y Ambiental para las Presentes y Futuras Generaciones. *Información Tecnológica*, 24(2), 121-130 <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v24n2/art13.pdf>
14. Giraldo, A., Toro, M., Macías, A., Valencia, C. y Palacio, S. (2010). La Promoción De La Salud Como Estrategia Para El Fomento De Estilos De Vida Saludables. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 15(1), 128-143. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309126693010>
15. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
16. Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
17. Morello, G. (2008). La importancia del compromiso con la comunidad. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/campo/la-importancia-del-compromiso-con-la-comunidad-nid1065148/>
18. Olivari, C. y Urra, E. (2007). Autoeficacia y conductas de salud. *Ciencia y enfermería*, 13(1), 9-15. DOI:10.4067/S0717-95532007000100002
19. Pajares, F. (1996). Self-efficacy Beliefs in Academic Settings. En *Review of Educational Research* (pp. 543 – 578). En: Riding, R. & Rayner, S. (Editores). *Perception* (pp. 239 – 266). Londres: Ablex Publishing.
20. Pérez, J. y Gardey, A. (2014). *Definición de responsabilidad social empresarial*. Definición. <https://definicion.de/responsabilidad-social-empresaria/>
21. Reyna, S. (2021). *Por qué es importante el compromiso social*. Rotary International. <https://www.crsannicolas.org/porque-es-importante-el-compromiso-social#:~:text=El%20compromiso%20social%20es%20uno,fruct%C3%ADfero%20y%20de%20convivencia%20armoniosa.>
22. Rosas, J. (2010). *Estudio del área de compromiso con la comunidad: medición, relación y efecto con el plan de manejo frente a emergencias ESSBIO S.A. y su respuesta ante el terremoto* Tesis para Optar al Título de Ingeniero Comercial, Universidad del Bío Bío, Chile.

23. Rossi, T., Trevisol, A., Santos, D., Dapieve, N. y Hohendorff, J. (2020). Autoeficacia general percibida y motivación para aprender en adolescentes de educación media. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 264-271. DOI:10.14718/acp.2020.23.1.12
24. Rozalén, M. (2006). *Creencias de autoeficacia y coaching. Como mejorar la productividad de las personas*. JIMCUE´09 - IV Jornadas Internacionales Mentoring & Coaching: Universidad-Empresa, 22-45. [http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24709w/02\\_22-45\\_Coaching\\_Creencias.pdf](http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24709w/02_22-45_Coaching_Creencias.pdf)
25. Sanjuán, A., Pérez, M. Y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema*, 12(2), 509-513. <https://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>
26. Schwarzer, R. y Fuchs, R. (1995). Changing risk behaviors and adopting health behaviors: The role of self-efficacy beliefs. En A. Bandura (Ed.): *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
27. Yevilao, A. (2020). Autoeficacia: un acercamiento al estado de la investigación en Latinoamérica. *Revista Reflexión E Investigación Educativa*, 2(2), 91–102. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4124>
28. Zimmerman, B., Kitsantas, A. y Campillo, M. (2005). Evaluación de la Autoeficacia Regulatoria: Una Perspectiva Social Cognitiva. *Revista Evaluar*, 5(1), 01–21. DOI:10.35670/1667-4545.v5.n1.537