

Validación del inventario de socialización organizacional en México

Validation of organizational socialization inventory in México



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN
Copyright © 2023
by PsicoGente

Correspondencia de autores:
JoseLuis.calderonmafud@gmail.com
psic.sebastiangalan@gmail.com

Recibido: 26-02-22
Aceptado: 23-08-22
Publicado: 01-01-23

José-Luis Calderón-Mafud 
Universidad de Colima, Colima, México

Jaime-Sebastián Galán-Jiménez 
Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México

Resumen

Objetivo: Generar una versión válida y confiable en población mexicana del inventario de socialización organizacional de taormina (OSI), validada por Bravo-Sánz (2001).

Método: A partir de los puntajes obtenidos en el OSI se realizó en AMOS 23,0 un análisis factorial confirmatorio con máxima verosimilitud con los 20 ítems y factores originales (entrenamiento, apoyo de los compañeros, comprensión y perspectivas de futuro). La muestra se compuso por 489 trabajadores con una media de edad de 36 años.

Resultados: Los resultados del AFC mostraron que, aunque el modelo se ajustaba de forma adecuada con los ítems originales, la validez y confiabilidad de constructo solo se obtuvieron al disminuir la cantidad de factores desechando el de comprensión. Se obtuvo un ajuste de modelo CMIN/DF= 2,02, CFI=0,97, AGFI= 0,94, RMSEA 0,046, SRMR 0,038.

Conclusiones: Se logró un modelo válido (AVE >0,50) en todos sus factores y confiable (CR>0,74) en todos sus elementos con un total de 11 ítems con sus baremos para población. Esta versión del inventario de socialización puede ser empleada en población mexicana, lo cual incidirá en investigaciones organizacionales, administrativas, psicológicas con diversas temáticas para determinar la adaptación a la cultura organizacional.

Palabras clave: diagnóstico organizacional, escala OSI, socialización organizacional, análisis factorial confirmatorio.

Abstract

Objective: The objective of this research was to generate a valid and reliable version of the taormina organizational socialization inventory (OSI) for the Mexican population, validated by Bravo-Sánz (2001).

Method: Based on the scores obtained in the OSI, a confirmatory factor analysis was carried out in AMOS 23,0 with maximum likelihood with the 20 original items and factors (training, peer support, understanding and future perspectives). The sample was made up of 489 workers with a mean age of 36 years.

Results: The results of the CFA showed that, although the model adjusted adequately with the original items, the validity and reliability of the construct were only obtained by reducing the number of factors, discarding the comprehension factor. A model fit CMIN/DF= 2,02, CFI=0,97, AGFI= 0,94, RMSEA 0,046, SRMR .038 was obtained.

Conclusions: A valid model (AVE >0,50) was achieved in all its factors and a reliable one (CR>0,74) in all its elements with a total of 11 items with their scales for the population. This version of the socialization inventory can be used in the Mexican population, which will affect organizational, administrative, psychological research with various themes to determine adaptation to organizational culture.

Keywords: organizational diagnostic, OSI scale, organizational socialization, confirmatory factor analysis.

Cómo citar este artículo (APA):

Calderón-Mafud, J.L. y Galán-Jiménez, J. L. 2023. Validación del Inventario de Socialización Organizacional en México. *PsicoGente* 26(49), 1-26. <https://doi.org/10.17081/psico.26.49.5723>

1. INTRODUCCIÓN

La psicología conceptualizó el término de cultura organizacional para explicar el comportamiento social en las organizaciones. La cultura organizacional se caracteriza por compartir valores y creencias, también es considerada como una condición para convertirse en miembro de la organización y adoptar patrones de conducta (Lubis, & Hanum, 2020).

Estos patrones sistemáticos se enseñan y reafirman en los nuevos integrantes del grupo para mantener con ello, comportamientos adaptados, cohesión e identidad social y ventajas competitivas para la organización (Denison, 1996; Woodrow y Guest, 2020).

Para la Psicología Organizacional el proceso mediante el que un individuo ingresa y se adapta a la cultura de una organización ha sido tema relevante de estudio desde hace algunos años debido a sus efectos en el compromiso organizacional, la salud mental, el Work Engagement y otras variables relacionadas con el desempeño (Calderón, Laca, Pedroza y Pando, 2015; Calderón, Pando-Moreno, Preciado-Serrano y Colunga-Rodríguez, 2019; Calderón, Pando y Aranda, 2020; Saks y Gruman, 2018). A este proceso se le ha denominado Socialización Organizacional (Van Maanen y Schein, 1978; Thomas y Anderson, 1998); y para investigarlo se han planteado dos enfoques principales: El enfoque de tácticas organizacionales (Van Maanen y Schein, 1978; Jones, 1986) que estudia la socialización organizacional a partir de las acciones de la empresa para garantizar el éxito de la socialización de sus empleados (Allen, Eby, Chao y Bauer, 2017) o generar en ellos conductas proactivas (Nguyen, Bui y Nguyen, 2021). Y el enfoque de información y contenidos que considera a la socialización organizacional como el aprendizaje de contenidos y procesos mediante los cuales un sujeto aprende contenidos para ajustarse al rol dentro de una organización (Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein & Gardner, 1994; Spagnoli, 2020; Kowtha, 2018).

La socialización organizacional ha sido definida como el proceso a través del cual los recién llegados aprenden el conocimiento social y de tareas necesario para resolver la incertidumbre del rol y convertirse en personas internas de la organización. La socialización exitosa de los recién llegados implica una mejor retención de los empleados, una mayor productividad y menores costos de reclutamiento y capacitación (Kowtha, 2018), anteriormente Chao, O'Leary-Kelley, Wolf, Klein y Gardner (1994) mencionaron que "...se refiere a los contenidos de aprendizaje y el proceso por el cual un individuo se ajusta en función específica en una organización" (Chao, *et al.*, 1994, pp.730), también

para Taormina (2019) es el proceso de aprender y aceptar la cultura de la organización y sus normas establecidas, lo cual implica que la socialización podría jugar un papel importante para ayudar a los empleados a tener éxito en el trabajo y posiblemente alcanzar sus objetivos profesionales como antes habían confirmado (Taormina & Bauer, 2000).

La socialización está íntimamente ligada a la cultura al ser la forma en que los individuos se adaptan a la cultura y aprenden las costumbres, creencias y tradiciones para ser parte de esta. Taormina (2009) propuso que este vínculo se forma a partir de cuatro áreas de contenido de socialización organizacional, las cuales se encuentran relacionadas con necesidades motivacionales de los empleados (para el logro, afiliación, autonomía y poder). Taormina (1994) consideró el impacto de las percepciones de los empleados en el proceso de socialización, desarrolló un modelo de socialización organizacional de cuatro dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de compañeros y perspectivas de futuro. Sobre la base de estas cuatro dimensiones elaboró el Organizational Socialization Inventory (OSI), un cuestionario de 20 reactivos que mide de forma cuantitativa la socialización en las organizaciones.

El modelo de socialización organizacional de Taormina (1994; 1997) establece que el proceso opera en cuatro dominios o dimensiones de socialización organizacional; cada uno de ellos representa una categoría teórica que hace referencia a los aspectos estudiados por la socialización organizacional y entre los que se han determinado relaciones.

Según este modelo cada dimensión opera en diferentes contextos organizacionales y de forma simultánea a los otros, por lo que se estima que fue una innovación al estudio de la socialización de los trabajadores, afirmando que las dimensiones no actúan por separado, sino que lo hacen de manera continua, relacionada y simultánea. Los nombres que reciben las dimensiones que componen la socialización organizacional son entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro.

El entrenamiento se refiere a el acto, proceso o método mediante el cual uno adquiere cualquier tipo de habilidad funcional o capacidad que se requiere para realizar un trabajo específico (Taormina, 1997, p.31). Se incluye como una forma de la socialización en cualquier grupo u organización, ya que se requieren algunos tipos de habilidades o conocimientos no necesariamente técnicos, sino también morales y relacionales (Batra y Hyde, 2020) para adaptarse a cualquier trabajo o tener éxito en la carrera ya que si la capaci-

tación aumenta la efectividad del trabajo, puede aumentar la probabilidad de lograr el éxito profesional (Jamil, 2020; Taormina, 2019; Taormina, 1997).

La comprensión es la medida en que un empleado entiende y es capaz de aplicar conocimientos sobre su trabajo, la organización, su gente y su cultura (Taormina, 1997, p.34). Estas conductas permiten al empleado conocer cómo es la organización, cómo actúa y porqué las cosas son de determinada manera. El éxito posterior del trabajador también dependerá de la capacidad que tenga para comprender las reglas de ese entorno social y relacionarse dentro de él, a través de la experiencia propia del trabajo y las normas contextuales (Livi, De Cristofaro, Theodorou, Rullo, Piccioli y Pozzi 2020; Taormina, 2019).

La comprensión se considera un factor importante para una socialización exitosa, pues, el empleado debe de saber cuál es su papel dentro de la organización. Dependerá mucho de la interpretación que el empleado le dé a la forma de trabajar en una organización para desempeñar su rol de manera exitosa. Para lograr esta aclaración y comprensión de los roles, los empleados deben de interactuar con su entorno de trabajo al inicio de su carrera en donde los recursos personales (personalidad proactiva, optimismo y conocimiento organizacional) se combinan con recursos materiales y recursos sociales para brindar claridad y ajuste a mediano y largo plazo (Bauer, Erdogan, Caughlin, Ellis y Kurkoski, 2020).

El apoyo de los compañeros es conceptualizado por Taormina (1997) como el soporte social que el trabajador obtiene de otros compañeros de la misma organización y que tiene como finalidad reducir su incertidumbre, el estrés y la ansiedad ante el trabajo. Un papel fundamental en este proceso lo tienen los compañeros, los mandos y supervisores. Taormina (1997, citado por Lisboa, *et al.*, 2009) define este dominio como el apoyo emocional, social o instrumental que se provee, al margen de la compensación económica, por otros empleados de la organización. Y para otros autores, recientemente tiene relaciones con la reducción del estrés en los casos de intentos de renunciar (De Clercq, Azeem, Haq y Bouckenooghe, 2020).

Finalmente, lo que se llama perspectivas de futuro es todo aquello que el individuo piensa que podría obtener de la organización en términos profesionales y relacionados con el devenir de su carrera. Aquí pueden incluirse los ascensos, la remuneración y en general aquello que sea considerado como recompensas relacionadas con el desarrollo profesional. Taormina (1997, 2019) utiliza este término para referirse a las percepciones de los trabajadores con relación a mantener el empleo y tener oportunidades de bonos,

recompensas, beneficios y oportunidades de ascenso; Tienen relaciones con la satisfacción (Livi, Theodorou, Rullo, Cinque y Alessandri, 2018), así como el desempeño laboral (Schleicher, Greguras y Watt, 2004) y recientemente se le investiga en relación con la forma en que la mentoría y el liderazgo generan compromiso en los colaboradores (Batra & Hyde, 2020).

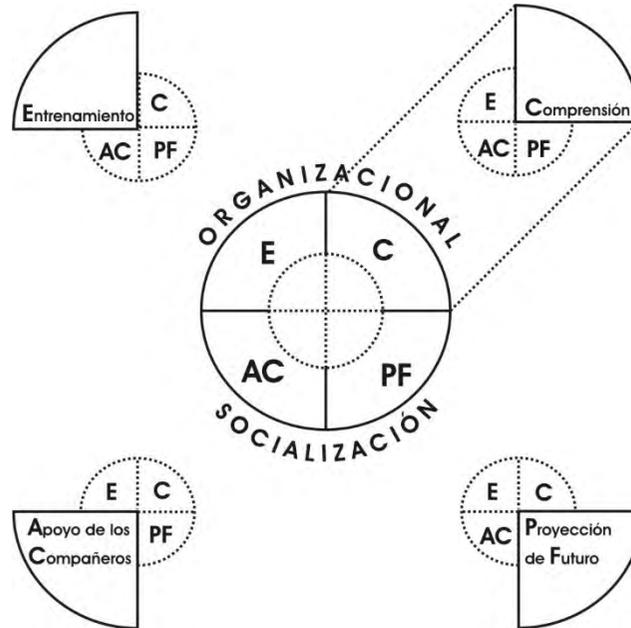


Figura 1. Modelo de Socialización Organizacional de Taormina (1994).

Fuente: Elaboración Propia a partir del modelo elaborado por Bravo (2001).

En la Figura 1 puede observarse con claridad cómo cada uno de los cuatro dominios, se sobreponen a los otros, pero siempre funcionan al mismo tiempo, de forma que no hay uno que prevalezca sobre los demás. Aunque en términos conceptuales cada dimensión tiene su propio ámbito, al observarse conductualmente aparecerá la dimensión antecedente de socialización organizacional. De modo que cuando aparece el apoyo de los compañeros para animar emocionalmente o brindar una herramienta de trabajo es porque antes de esto se manifestó el entrenamiento recibido para realizar ese trabajo. Taormina (1997) ejemplifica de esta manera: “Aprenderse el nombre de las personas, está en el dominio de conocimiento, mientras que la relación con las personas está en el dominio de apoyo de los compañeros, sin embargo, aunque los dominios interactúen se presentan por separado para facilitar el análisis por razones de claridad conceptual” (p.30).

El modelo de Taormina ha sido utilizado frecuentemente y relacionado con variables importantes para el desempeño, la satisfacción laboral, el

work engagement y la salud mental positiva en el trabajo. También han sido realizadas validaciones de diferentes enfoques, interrelacionándolo con el liderazgo (Taormina, 2008), mediante análisis factorial confirmatorio (Bravo-Sáenz, 2001; Villavicencio-Ayub, Cárdenas y Villalobos, 2014); se ha empleado en diversas investigaciones recientes como las de Atencio (2019) relacionándole con el desempeño laboral, Riveros (2019) con la inteligencia emocional en organizaciones colombianas, Calderón, Laca, Pedroza y Pando (2015) con su efecto en el compromiso, el mismo Calderón, et. al. (2019; 2020) con sus efectos en el engagement, el liderazgo auténtico y la salud mental positiva en trabajadores de México.

Los autores de esta investigación han investigado la socialización organizacional en relación con el compromiso organizacional (Calderón, et al., 2015), los estilos de afrontamiento de conflictos (Calderón y Pando, 2019), la salud mental positiva ocupacional (Calderón, et al., 2019) y el work engagement (Calderón, et al., 2020) en población mexicana, utilizando la versión adaptada por Bravo-Sáenz (2001). Además, Espinoza-Romo (2021) la evaluó para determinar su papel predictor del bienestar laboral, al igual que Orozco-Solís, Bravo-Andrade, Ruvalcaba-Romero, Ángel-González, Vázquez-Juárez & Vázquez-Colunga (2022) que analizaron la SO como predictor del compromiso organizacional en docentes.

El instrumento ha sido empleado en España por Cerezo, Bernabé, Lisbona y Palací (2017) para Analizar la relación de la socialización y la resiliencia con las respuestas de engagement en especialistas en formación; Por Trikulé (2021) para establecer su relación con el compromiso y el work engagement en jóvenes valencianos. Por Ávila Verdesoto (2015) en Ecuador para conocer su relación con el work engagement.

Además del OSI de Taormina, se han utilizado y traducido al español el Cuestionario de Tácticas de Socialización (Jones, 1986) y el CAS (Content Areas of Socialization) de Chao, et al (1994)., de los cuales el primero es mencionado en el desarrollo del OSI de Taormina (1994) y el segundo se utilizó por el autor en una validación convergente (Taormina, 2004) incluyendo un área adicional al CAS y demostrando excelente validez predictiva.

Además, otras investigaciones actuales sobre socialización organizacional han establecido relaciones con el liderazgo (Cranmer, Goldman y Houghton, 2017), la mentoría (Allen, Eby, Chao y Bauer, 2017), el work engagement de los empleados (Saks y Gruman, 2018); la proactividad (Deng y Yao, 2020) y con la satisfacción laboral (Cranmer y Goldman, 2017).

La importancia de llevar a cabo la validación del presente instrumento radica en la necesidad de contar con una herramienta de investigación y diagnóstico que genere indicadores válidos y confiables respecto a los aspectos que están al mismo tiempo relacionados con la adaptación y la productividad en las organizaciones, y refieren a percepciones de los empleados en dominios relacionados con el bienestar y el work engagement (Calderón-Mafud, et, al., 2020). Además, como menciona Danielson (2004), la cantidad de cambios y lo turbulento de los mismos pueden sugerir que las personas que están en medios organizacionales obtienen de fuentes (Calderón-Hernández, Serna-Gómez, Álvarez-Giraldo y Naranjo Herrera, 2019) como el apoyo de los compañeros y el entrenamiento recibido de los líderes, los recursos necesarios para la comprensión cultural como dominio cognitivo, y es probable que este sea un resultado individual que puede generar proactividad (Ellis, Nifadkar, Bauer y Erdogan, 2017), más que una dimensión en sí misma. Por lo que se plantea como problema de investigación determinar si la estructura factorial de cuatro dimensiones del OSI es válida y confiable debido a lo antes mencionado.

A partir de estos argumentos se plantean comprobar las siguientes hipótesis:

- a. La estructura tridimensional del Inventario de Socialización Organizacional (OSI) que comprenden: entrenamiento, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro, se ajustará mejor a los datos que la estructura de cuatro factores (entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro), cuando se analice la muestra de población, (b) los índices de ajuste del OSI serán significativamente mejores que los obtenidos en las dos versiones en español cuando se analice la muestra; (d) El OSI mostrará validez y confiabilidad y mayor promedio de varianza explicada con la solución de tres factores

2. MÉTODO

2.1. Instrumento

El Inventario de Socialización Organizacional validado al español por Bravo, Gómez-Jacinto y Montalbán (2004), basado en Taormina (1994) se estandarizó para la población mexicana por Villavicencio-Ayub, Cárdena, Villalobos (2014). En su versión original el instrumento se encuentra formado por 20 reactivos divididos en cuatro dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro. Informa sobre la intensidad y frecuencia con que los participantes perciben los cuatro dominios

de socialización en su organización, según el modelo de Taormina (1994). El instrumento se compone de 20 ítems divididos en cuatro escalas: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro. Cada uno de los reactivos es una oración que representa una afirmación respecto a la forma en que se desarrolla la socialización organizacional en el empleo del participante, por ejemplo, “la formación recibida me ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para mi trabajo” (reactivo 3), “creo conocer muy bien cómo funciona la institución” (reactivo 10), o “puedo prever fácilmente mis posibilidades de ascenso dentro de la institución” (reactivo 18). Se le pide al participante que responda con qué frecuencia percibe, en su organización o en sí mismo, mensajes similares a los representados por cada reactivo. El formato de respuesta es una escala Likert de cinco puntos con opciones de respuesta que va desde 1 Nunca hasta 5 Siempre. Para su calificación se obtienen las medias y desviaciones típicas de los participantes en cada una de las cuatro escalas.

El OSI fue elaborado originalmente por Taormina (1994). Bravo, *et al.*, (2004) realizaron la traducción y validación del OSI a la lengua castellana, mediante análisis factorial exploratorio con una muestra de trabajadores españoles (N = 68) con media de edad en 24,66 años, reportando una confiabilidad basada en el alfa de Cronbach para el total del cuestionario, de 0,79. Posteriormente, Lisbona, Palací y Agulló (2008) reportan la validación usando el mismo cuestionario con una población de 514 participantes de 22 organizaciones diferentes y solo reportan que “...el cuestionario fue adaptado para los 36 trabajadores mejicanos (sic) por un investigador nativo” e índices de consistencia interna (Alpha de Cronbach) para cada una de las cuatro subescalas utilizadas en la evaluación de la socialización de 0,92 para entrenamiento, 0,82 para comprensión, 0,83 para apoyo de los compañeros y 0,70 para perspectivas de futuro. En México, Villavicencio-Ayub, Cárdenas, Villalobos (2014) publicaron una adaptación del OSI con 904 trabajadores, con una moda de 26 años y que reporta un Alpha de Cronbach de 0,91.

2.2. Participantes

Se realizó un muestreo probabilístico por conveniencia a trabajadores mexicanos de diversas organizaciones. Los participantes encuestados fueron 489 trabajadores mexicanos (244 hombres y 176 mujeres) de varias industrias y organizaciones de la República Mexicana, incluyendo manufactura, minería, transportes, educación, telecomunicaciones, banca y asistencia privada. Los participantes mencionaron diversas categorías de empleos, como operarios, profesores, ingenieros, técnicos, supervisores, médicos y

gerentes. Al momento de la recolección de datos, estaban contratados de tiempo completo y remunerados en alguna actividad laboral. Los participantes contaban con una edad promedio de 36 años de edad, en su mayoría con nivel de licenciatura (40,7 %) y carrera técnica (36,2 %), además de ocupar puestos operativos y de supervisión (44 %).

2.3. Procedimientos desarrollados

Se solicitó autorización a los participantes que fueron invitados a través de diferentes cámaras y asociaciones de recursos humanos en todo el país para enviarles un correo electrónico mediante Google Forms[®] para responder una encuesta voluntaria, anónima y sin repercusión alguna para quienes decidieran participar, dejando la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento, y solicitando su consentimiento informado.

2.4. Análisis de datos

El cuestionario se aplicó a una población con la cual se procedió a realizar un análisis factorial confirmatorio con apoyo del software Amos 23,0; se realizaron estadísticas hasta que se obtuviera un modelo con idóneas características y se obtenía posteriormente la validez y confiabilidad con apoyo de las tablas de Excel que [Gaskin \(2016\)](#) realizó para mayor facilidad de la obtención de los índices de validez y confiabilidad además de los descritos en el apartado siguiente.

La investigación corresponde con un tipo psicométrico, en el que se evaluaron las propiedades del OSI. Se realizó un análisis factorial confirmatorio, de acuerdo con la metodología sugerida por [Hair, Black, Babin y Anderson \(2014\)](#), en donde se indican los siguientes criterios: a) Cargas factoriales ideales superiores a 0,5 y preferentemente a 0,7. Para obtener la validez discriminante b) Analizar el Promedio de Varianza Compartida (MVS por sus siglas en inglés), b) Mejorar el modelo a partir de eliminar los ítems con cargas estandarizadas <0,5 y covarianzas residuales> a 2,5. c) Se espera obtener un Comparative Fit Index (CFI) mayor a 0,95. ([Herrero, 2010](#)) y d) Se considera como buen ajuste El RMSEA (error cuadrático medio de aproximación por grado de libertad) $\leq 0,05$ ([Morata -Ramírez, et al., 2015](#)). Finalmente, la confiabilidad de constructo debe ser superior a 0,7 para evaluar convergencia o consistencia interna.

Para la validez de contenido se consideró importante la participación de expertos y la búsqueda de unidimensionalidad o validez convergente. De acuerdo con la metodología sugerida se realizó la medición de al menos tres

ítems para las variables latentes (factores). Se buscaron valores superiores a 0,7 para obtener la Confiabilidad de Constructo.

3. RESULTADOS

Se muestran los resultados de la esta investigación presentando primero los datos de la población, en segundo lugar los ítems revisados de las tres versiones mencionadas y de forma posterior los modelos de ajuste realizados y el modelo final elegido, incluyendo el modelo estructural, validez y confiabilidad, así como ítems propuestos y sus baremos.

3.1. Datos demográficos

Con la finalidad de caracterizar a la población se obtuvieron datos demográficos de la muestra como se indican en la Tabla 1, de la edad (rangos de 31 a 39 años y 40 a 45 años, ambos con 21,7 % de la muestra), del área de trabajo (comercial o mercadotecnia 40,1 %, dirección 23,9 %), de la posición jerárquica (operativo 30,7 %, jefe de área 23,3 %) y el nivel educativo alcanzado (licenciatura 40,7 % y Carrera Técnica 36,2 %).

Tabla 1.

Datos demográficos de los participantes en el estudio

EDAD		ÁREA DE TRABAJO		POSICIÓN JERÁRQUICA		EDUCACIÓN	
RANGO	%	CATEGORÍA	%	NIVEL	%	GRADO CONCLUIDO	%
20 a 25 años	10,4	Operativa (producción o servicios)	21,3	Operativo	30,7	Sin escolaridad	4
26 a 30 años	10,2	Técnica Informática o Comunicaciones	3,7	Supervisor	13,3	Primaria	3,5
31 a 39 años	21,7	Administrativa	19,6	Analista o Técnico	11,2	Secundaria	3,1
40 a 45 años	21,7	Dirección	23,9	Gerente	21,5	Preparatoria	13,5
46 años y más	36,0	Comercial o Mercado-tecnia	40,1	Jefe de área	23,3	Carrera Técnica	36,2
						Licenciatura	40,7
						Posgrado	2,7

A continuación, se muestran las tres versiones de reactivos que conformaban los instrumentos validados por [Bravo, Gómez-Jacinto y Montalbán \(2004\)](#), y por [Villavicencio-Ayub, Cárdenas, Villalobos \(2014\)](#). En la Tabla 2, pueden observarse la versión validada por [Bravo-Sáenz \(2001\)](#) y la de

Villavicencio-Ayub, *et al.*, (2014), junto a la empleada en esta investigación para realizar el análisis factorial confirmatorio.

Tabla 2.

Versiones de los Reactivos del Inventario de Socialización Organizacional (OSI)

INVENTARIO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL VALIDADO AL ESPAÑOL POR BRAVO, GÓMEZ-JACINTO Y MONTALBÁN (2004)	INVENTARIO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL VALIDADO EN MÉXICO POR VILLAVICENCIO-AYUB, CÁRDENAS, VILLALOBOS (2014)	INVENTARIO DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL APLICADO EN MÉXICO POR LOS AUTORES
Considero muy beneficioso recibir un programa de entrenamiento formal al ingresar en la Policía Local.	1. Al ingresar a la empresa recibí un programa de entrenamiento formal.	1. Considero muy beneficioso recibir un programa de entrenamiento formal al ingresar en la organización.
Estoy satisfecho/a con que todos los miembros de nuevo ingreso sean sometidos a las mismas experiencias de aprendizaje.	2. Todos los nuevos miembros de la organización son sometidos a las mismas experiencias de aprendizaje.	2. Estoy satisfecho/a con que todos los miembros de nuevo ingreso sean sometidos a las mismas experiencias de aprendizaje.
3. La formación recibida me ofreció un completo conocimiento de las habilidades necesarias en mi trabajo.	3. La formación recibida me ofreció un completo conocimiento de las habilidades necesarias en mi trabajo.	3. La formación recibida me ha ofrecido un completo conocimiento de las habilidades necesarias para mi trabajo.
4. Estoy satisfecho con el tipo de formación laboral recibida en la institución.	4. Estoy satisfecho con el tipo de formación laboral que he recibido en la organización.	4. Estoy satisfecho/a con el tipo de formación recibida en la organización.
5. Mis jefes me han brindado una excelente guía e instrucción.	5. Mis jefes me han brindado una excelente guía e instrucción.	5. Mis jefes me han brindado una excelente guía e instrucción.
6. Tengo clara la forma de hacer las cosas en la institución.	6. Siempre he tenido clara la forma de hacer las cosas en la organización.	6. Tengo clara la forma de hacer las cosas en la organización.
7. Conozco perfectamente mi papel dentro de la institución.	7. Conozco perfectamente mi papel dentro de la organización.	7. Conozco perfectamente mi papel dentro de la organización.
8. Las estrategias de actuación de la organización son muy explícitas.	8. Las estrategias de actuación de la organización son muy explícitas.	8. Las estrategias de actuación en la organización son muy explícitas.
9. Los objetivos de la institución son conocidos por casi todos los miembros de esta promoción.	9. Los objetivos de la organización son conocidos por casi todos los miembros de esta organización.	9. Los objetivos de la organización son bien conocidos por todos los miembros de nuevo ingreso.
10. Creo conocer muy bien cómo funciona la institución.	10. Creo conocer muy bien cómo funciona la organización.	10. Creo conocer muy bien cómo funciona la organización.
11. Los otros miembros de la institución me han ayudado a comprender las exigencias de mi trabajo.	11. Otros compañeros me han ayudado a comprender las exigencias de mi trabajo.	11. Los otros miembros de la organización me han ayudado a comprender las exigencias de mi trabajo.
12. He recibido orientación y consejos de otros compañeros más experimentados.	12. He recibido orientación y consejos de otros compañeros más experimentados.	12. He recibido orientación y consejos de otros compañeros más experimentados.
13. Casi todos mis compañeros me han dado apoyo personal y moral.	13. Casi todos mis compañeros me han dado apoyo personal o moral.	13. Casi todos los miembros de la organización me han dado apoyo personal y moral.
14. Los compañeros de esta y otras promociones me han ayudado mucho para adaptarme a la institución.	14. Mis compañeros me ayudaron mucho para adaptarme a la organización.	14. Los compañeros de este y otros proyectos me han ayudado mucho para adaptarme a la organización.
15. Las relaciones interpersonales son muy buenas dentro de la institución.	15. Las relaciones interpersonales son muy buenas.	15. Las relaciones interpersonales son muy buenas dentro de la organización.
16. Puedo saber cómo se desarrollará mi futura carrera profesional en esta institución.	16. Puedo saber cómo se desarrollará mi futura carrera profesional en esta organización.	16. Puedo saber cómo se desarrollará mi futura carrera profesional dentro de esta organización.
17. Los peldaños en la escala profesional están claramente establecidos.	17. Los peldaños en la escala profesional están claramente establecidos.	17. Los peldaños en la escala profesional están claramente establecidos.

18. Puedo prever fácilmente mis posibilidades de promoción en la organización.	18. Puedo prever fácilmente mis posibilidades de promoción en la organización.	18. Puedo prever fácilmente mis posibilidades de ascenso dentro de la organización.
19. Me gustaría seguir trabajando en esta institución muchos años.	19. Me gustaría seguir trabajando en esta empresa muchos años.	19. Me gustaría seguir trabajando en esta organización muchos años.
20. Generalmente sé con antelación cuando voy a recibir una nueva misión o tarea.	20. Generalmente sé con antelación cuando voy a recibir una nueva misión o tarea.	20. Generalmente sé con antelación cuando voy a recibir una nueva actividad o tarea.

De acuerdo con el procedimiento de análisis de datos mencionado por [Morata-Ramírez et al. \(2015\)](#), se llevó a cabo un modelo estructural CFA usando rotación de máxima verosimilitud Amos (v. 23,0). Se evaluó la validez de constructo manteniendo CFI > 0,90, RMSEA <0,08 y Cmin/DF<5. También se encontró AFGI>0,90, TLI>0,90 y NFI>0,90, como se recomienda en [Afthanorhan y Afthanorhan \(2013\)](#). Una vez cumplidos estos criterios, se procedió a evaluar la validez convergente de la escala utilizando la Varianza Promedio Extraída (AVE) >0,5 en todas las dimensiones y finalmente la validez discriminante al tener todas las correlaciones entre constructos por debajo de 0,85. Todos estos momentos implican una Confiabilidad Compuesta (CR) >0,7 en todas las dimensiones. Para evaluar la evidencia de validez de criterio, usamos la r de Pearson entre la puntuación total de ambas escalas (usando JASP, 16,0, potenciado por R).

En la Tabla 3 se muestra el primer modelo tal como lo presenta la escala de [Bravo-Sánz \(2001\)](#); el segundo se plantea con índices de modificación; en estos dos casos, aunque los elementos del modelo se aproximan a las propiedades psicométricas idóneas (véase análisis estadístico), una vez que se buscó obtener los elementos de validez y confiabilidad para cada uno de los elementos del modelo (ver Tabla 4) estos no reúnen los criterios mínimos.

Se eliminaron los ítems que presentaban problema en covarianzas residuales y carga factorial (ítem dos de entrenamiento, seis de comprensión y 19 de perspectivas) para obtener el modelo 4 como se observa en la Tabla 3. Debido a que se registró AVE bajo en el factor de comprensión, para mejorar el ajuste se eliminó el ítem 10 (modelo 5), y finalmente se procedió a prescindir del factor comprensión para ajustar el modelo. Una vez realizado esto se presenta el modelo final, el cual tiene aceptables características de validez y confiabilidad (modelo final de Tabla 3).

Tras cinco modificaciones del modelo, se entiende que CMIN evalúa, si los datos de la muestra y el modelo hipotético se ajustan aceptablemente al análisis. En los diferentes modelos de ajuste se puede evaluar el valor de CMIN/DF, si este es ≤ 3 , indica un ajuste aceptable.

Así mismo en los valores de raíz cuadrática media (SRMR) se observa un ajuste razonable más no perfecto al no tener un SRMR igual a 0, mientras que el índice de ajuste de bondad (GFI) y el índice ajustado de ajuste de bondad (AGFI) presentan un ajuste adecuado con valores cercanos a 1. Se continúa con las comparaciones basales realizadas, el coeficiente de Tucker-Lewis así como el índice de ajuste comparativo (CFI), donde en el TLI, que evalúa la discrepancia y los grados de libertad del modelo evaluado y el de referencia, obteniendo un 0,97, explicándose como un buen ajuste del modelo, así como $CFI \geq 0,95$ se considera un ajuste excelente para el modelo. RMSEA que mide la diferencia entre la matriz de covarianza observada por grado de libertad y la matriz de covarianza pronosticada; tiene un ajuste estrecho con el mejor ajuste con un valor $\leq 0,05$, por último, el valor de ECVI, mejora a través de la modificación del modelo acercándose al 0,05.

Tabla 3.

Modelos factoriales confirmatorios del Inventario de Socialización Organizacional (OSI)

MODELOS	CMIN	DF	CMIN/ DF	P	AGFI	CFI	TLI	NFI	PCLOSE	RMSEA	SRMR	ECVI
Inicial	480,93	164	2,93	0,000	0,88	0,90	0,89	0,86	0,001	0,063	0,053	1,174
2	371,558	160	2,32	0,000	0,90	0,93	0,92	0,89	0,30	0,054	0,044	0,96
3	267,89	111	2,41	0,000	0,91	0,95	0,93	0,91	0,21	0,054	0,044	0,72
4	144,75	69	2,01	0,000	0,94	0,97	0,96	0,94	0,63	0,047	0,038	0,44
5	115,35	57	2,02	0,000	0,94	0,97	0,97	0,95	0,70	0,046	0,038	0,37
Final	79,75	38	2,09	0,000	0,95	0,98	0,97	0,96	0,59	0,047	0,037	0,27
Unifactorial	479,98	51	9,41	0,000	0,78	0,80	0,78	0,78	0,001	0,13	0,96	1,04

En la Tabla 4, a continuación, se presentan datos de validez y confiabilidad del modelo inicial (adecuación española), del tercer modelo incluyendo los cuatro factores y del modelo final sin el factor comprensión. Como se observa, el primer modelo muestra un buen ajuste, sin embargo, la confiabilidad en los factores entrenamiento y comprensión es baja, al igual que la explicación de la varianza; en el modelo tres, el factor comprensión muestra baja confiabilidad y un AVE no adecuado.

Tabla 4.

Validez y confiabilidad de los diferentes modelos factoriales confirmatorios de OSI

MODELO	ÍNDICE	ENTRENAMIENTO	APOYO	PERSPECTIVA	COMPRENSIÓN
Modelo inicial	CR	0,62	0,84	0,82	0,72
	AVE	0,29	0,51	0,49	0,34
Modelo 3	CR	0,73	0,83	0,82	0,69
	AVE	0,58	0,51	0,54	0,42
Modelo final	CR	0,83	0,83	0,74	-
	AVE	0,56	0,50	0,59	-

Finalmente, el modelo final y sus cargas factoriales, se presenta como válido y confiable con tres factores, como puede observarse en la Figura 2.

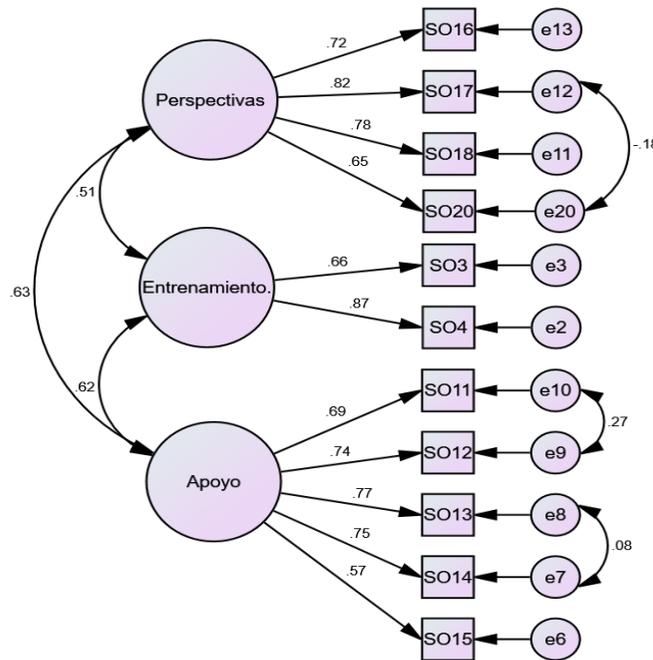


Figura 2. Modelo final de la validación del Inventario de Socialización Organizacional

En la Tabla 5 se presentan las características estandarizadas, las correlaciones, así como la confiabilidad y validez del modelo final para cada uno de los tres factores, incluyendo los ítems y el factor al que pertenecen.

Tabla 5.

Cargas factoriales estandarizadas y propiedades psicométricas de modelo final

ÍTEM	CARGA DE REGRESIÓN ESTANDARIZADA	FACTOR	CORRELACIÓN	CON FACTOR
SO4	0,86	Entrenamiento.	0,62	Apoyo
SO3	0,65		0,51	Perspectivas
SO15	0,57	Apoyo	0,62	Entrenamiento
SO14	0,74		0,63	Perspectivas
SO13	0,76			
SO12	0,73			
SO11	0,69	Perspectivas	0,63	Apoyo
SO18	0,77			
SO17	0,82		Entrenamiento	0,51
SO16	0,72			
SO20	0,64			

Finalmente, se presentan los estadísticos descriptivos de los factores e ítems que se conservaron (Tabla 6) así como los baremos por factor y total del inventario (Tabla 7).

Tabla 6. Descriptivos de ítems y factores del OSI

ÍTEM Y FACTORES	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESV. TÍP.	ASIMETRÍA		CURTOSIS	
					ESTADÍSTICO	ERROR TÍPICO	ESTADÍSTICO	ERROR TÍPICO
SO16	0	5	3,64	1,18	-0,630	0,110	-0,360	0,220
SO17	0	5	3,67	1,15	-0,692	0,110	-0,269	0,220
SO18	1	5	3,36	1,23	-0,290	0,110	-0,923	0,220
SO20	1	5	3,74	1,07	-0,532	0,110	-0,489	0,220
Perspectivas	4,00	20,00	14,4172	3,76	-0,386	0,110	-0,613	0,220
SO3	1	5	4,27	0,88	-1,224	0,110	1,245	0,220
SO4	1	5	4,03	0,93	-0,899	0,110	0,654	0,220
Entrenamiento	2,00	10,00	8,3006	1,6	-1,066	0,110	1,438	0,220
SO11	1	5	3,99	0,96	-1,003	0,110	0,905	0,220
SO12	1	5	4,12	0,99	-1,186	0,110	1,067	0,220
SO13	1	5	3,91	1,0	-0,837	0,110	0,217	0,220
SO14	1	5	3,90	1,06	-0,959	0,110	0,437	0,220
SO15	0	5	3,95	0,99	-0,841	0,110	0,481	0,220
Apoyo	5,00	25,00	19,8691	3,94	-0,761	0,110	0,263	0,220

Por último, se incluyen los baremos para población mexicana, con percentiles del instrumento y para cada factor del inventario, para su uso en la valoración y diagnóstico de la Socialización Organizacional.

Tabla 7.

Baremos de los factores y total del Inventario de Socialización Organizacional.

PERCENTILES	PERCENTIL	PERSPECTIVAS	APOYO	ENTRENAMIENTO
	1	6	9	3
	5	8	12	5
	10	9	14	6
	15	10	16	7
	20	11	16	7
	25	12	17	8
	30	13	18	8
	35	13	19	8
	40	14	20	8
	45	14	20	8
	50	15	20	8
	55	15	21	9
	60	16	21	9
	65	16	22	9
	70	17	22	10
	75	17	23	10
	80	18	24	10
	85	19	24	10
	90	19	25	10
	95	20	25	10
	99	20	25	10

4. DISCUSIÓN

El inventario de Socialización Organizacional de Taormina en su validación española realizada por [Bravo-Sáenz \(2001\)](#) de la versión de 1994, presenta cuatro dimensiones que se aproximan en modelo factorial confirmatorio en población mexicana a las características idóneas según [Herrero \(2010\)](#) sin embargo, con base a lo propuesto por [Hair, et. al., \(2014\)](#), el modelo requería ajustes, en particular se considera que según la experiencia reportada por diferentes autores ([Bano, Vyas & Gupta, 2015](#); [Gokul, Sridevi & Srinivasan, 2012](#); [Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001](#)) resulta esperado que el modelo de Taormina y en particular el factor de comprensión no obtuviera la validez y confiabilidad de constructo debido a que los efectos de la socialización son para muchos autores producto del apoyo organizacional, más que de la comprensión y las perspectivas de crecimiento en la organización, además de que la comprensión es significativa para el engagement, pero solo en lo relacionado con las perspectivas de futuro ([Calderón, et al., 2020](#)).

En esta investigación se utilizó el Inventario de Socialización Organizacional de Taormina (1994; 1997; 2004; Bravo-Sánz, 2001; Villavicencio-Ayub, 2014), una escala que hasta ahora no había reunido suficiente investigación que reforzara sus propiedades psicométricas, luego de la validación convergente realizada por el autor en 2004. Por ello, se llevó a cabo una nueva investigación sobre la validez y confiabilidad del instrumento, en la que se obtuvo como resultado que el análisis factorial confirmatorio no corroboró la estructura factorial propuesta por los autores originales del instrumento, por lo que se proporcionó una solución alternativa para la factorización del constructo. El cambio más relevante en esta validación es la reducción de factores, sugiriendo una versión del OSI de tres factores, a diferencia de las anteriores que tenían cuatro igual que la de Taormina de 1994, pero en similitud con una parte de la solución de Villavicencio-Ayub eliminando ítems similares (1, 11 y 6).

Los factores resultantes incluyen a) El entrenamiento, que describe la percepción respecto a la formación recibida como apoyo para clarificar el rol de trabajo; b) El apoyo de los compañeros de trabajo, en el que se describe el haber conseguido recibir apoyo emocional e instrumental de los compañeros de trabajo y c) Las perspectivas de futuro, relacionadas con las posibilidades de recibir beneficios a largo plazo dentro del trabajo.

Los tres factores generan actualmente investigación, por ejemplo, el entrenamiento en lo relativo a la percepción de utilidad (Delobbe, Cooper-Thomas y De Hoe, 2016) o su relación con la resiliencia en el trabajo. (Park, Kwon y Park, 2015), lo cual es consistente con lo encontrado en la validación realizada y con lo planteado por Batra y Hyde (2020) y Jamil (2020) respecto a que se enfoca en habilidades no necesariamente técnicas, sino más bien morales y relacionales, por un lado y que, gracias a ello, se aumenta la efectividad del trabajo y el éxito profesional.

El apoyo de los compañeros encontrando relaciones con características de personalidad (Taormina, 2019), el rol de los líderes (Ellis, Nifadkar, Bauer y Erdogan, 2017) y la reducción de la ansiedad social (Nifadkar y Bauer (2016). Y finalmente las perspectivas de futuro en diferentes estudios relacionados con el compromiso y el proceso de mentoría (Allen, Eby, Chao y Bauer, 2017; Farnese, Bellò, Livi, Barbieri y Gubbiotti, 2016).

La comprensión, relacionada con el campo cognitivo por el contrario ha sido mayormente redirigida a las relaciones con los compañeros o líderes (Ellis,

et al., 2017) en lugar de los modelos orientados a la cultura organizacional (Louis, 1980; Ostroff y Kozlowski, 1992).

Los tres factores propuestos, lejos de perder integridad teórica en este sentido, son consistentes con la dimensionalidad propuesta en recientes estudios (Delobbe, *et al.*, 2016), que contienen, en la esencia de sus modelos factoriales, contenidos de socialización relacionados con el aprendizaje o las tareas, la percepción del grupo o el apoyo social y la pertenencia a la organización (Nifadkar y Bauer, 2016).

Además, no se puede perder de vista que tanto la versión original del instrumento (Taormina, 1994) como la validación de Bravo-Sánz (2001) constituyen instrumentos con casi 20 años de tiempo a la presente validación en población mexicana, pueden mostrar un sesgo temporal en los ítems o la estructura factorial, a causa de que las condiciones laborales y el mundo del trabajo pueden estar afectados por el sesgo temporal de estos ítems, por formas contractuales y sobre todo del tamaño de la muestra de la validación española (67 participantes).

En referencia a la propuesta factorial, y en particular a la comprensión funcional, se observa que debido a la manera en que está construido el cuestionario original y que fue replicado por Bravo-Sánz (2001) y Villavicencio-Ayub, Cárdenas, Villalobos (2014), dan por hecho que este dominio aparece de forma aislada, y refieren de forma descriptiva al aprendizaje de contenidos y tareas de Chao, *et al.*, (1994) y que ha sido retomado por Kowtha (2018) y Spagnoli (2020), en donde sería similar a cuando los trabajadores deben conocer primero contenidos de las tareas, antes de ser capacitados en el uso de herramientas, máquinas o sustancias peligrosas, lo cual no ocurre así en la mayor parte de los casos; los roles de trabajo son más un conjunto de ensayos conductuales que una formación estructurada. Sin embargo, la extensión de la muestra de Villavicencio-Ayub, Cárdenas, Villalobos (2014) y el mejor ajuste de la presente validación pueden ser consideradas como adecuadas y orientar los esfuerzos a una reformulación del constructo.

La idea de que la comprensión de la cultura organizacional como sugiere Taormina es parte de la socialización, ha sido un campo teórico que se fundamenta en la cognición y la creación de sentido que los recién llegados elaboran para socializarse. Según varios autores, (Batra y Hyde, 2020; Jamil, 2020 y Taormina, 2019) este proceso ocurre en la forma de adopción de creencias que permiten entender cómo funciona la organización, sin embargo, esto no es común, como demuestran los estudios y publicaciones sobre terapia

cognitiva (Beck, 2015) en donde las personas suelen necesitar ayuda o el aprendizaje de un método para percatarse de sus cogniciones respecto a su contexto.

En la revisión realizada, la comprensión se relaciona fuertemente con el éxito posterior del trabajador asociando esta a su capacidad para comprender las reglas del entorno social o saber cuál es su papel dentro de la organización (Livi, De Cristofaro, Theodorou, Rullo, Piccioli y Pozzi 2020; Taormina, 2019). También se plantea este dominio como una combinación de recursos personales, materiales y sociales que brindan claridad y ajuste (Bauer, Erdogan, Caughlin, Ellis y Kurkoski, 2020); sin embargo, los resultados de la validación muestran que para los participantes de esta investigación, la comprensión de la organización se explica mejor como un resultado del entrenamiento, el apoyo recibido por los compañeros y las perspectivas de futuro que como una dimensión en sí misma, de manera similar a lo propuesto por Calderón-Hernández, *et al.*, (2019) y Ellis, Nifadkar, Bauer y Erdogan (2017).

En contraste, el dominio de apoyo de los compañeros conservó intactos todos sus elementos (ítems), lo cual indica que el proceso de socialización, de forma similar a lo propuesto por diversos autores, es el vehículo para información, la aceptación de normas y reglas en la medida que aumente el apoyo de los compañeros, ayuda a disminuir los errores en el ingreso y brinda soporte emocional a través de la mentoría y las relaciones de apoyo (Autry and Daugherty, 2003; Filstad, 2011; Mitus, 2006; Tierney, Bauer y Potter, 2002; Taormina, 2008). Y de acuerdo con lo revisado por De Clercq, Azeem, Haq y Bouckenooghe (2020), en la actualidad las relaciones de apoyo ayudan a lidiar con el estrés y a evitar intentos de renunciar al trabajo.

De la misma forma, se puede observar cómo en la dimensión de perspectivas de futuro solo se eliminó un ítem por lo que se destaca su relevancia en la socialización organizacional como generador de satisfacción (Livi, Theodorou, Rullo, Cinque y Alessandri, 2018) y motivación asociada al desempeño laboral, a recompensas por el desarrollo profesional (Schleicher, Greguras y Watt, 2004) y al incremento de compromiso organizacional (Batra y Hyde, 2020).

Pueden observarse similares resultados en Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015); Calderón-Mafud, Pando-Moreno, Preciado-Serrano y Colunga-Rodríguez (2020), y en Calderón-Mafud, Pando, Beltrán y Cervantes (2020), en donde se encontró que el liderazgo auténtico, el apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro tienen efectos importantes en la salud mental positiva, el work engagement, el compromiso organizacional y las estra-

tegias de afrontamiento de conflictos, lo cual indica que los componentes socioafectivos se superponen a los cognitivos de la socialización, y estos últimos están implícitos en las relaciones con los compañeros, la capacitación recibida (su relación con el puesto de trabajo) y las perspectivas de futuro, lo cual nuevamente son sistemas estructurados y tarea de la organización como proveedora de recursos psicosociales.

Las principales limitaciones del estudio tienen que ver con la obtención de validez de criterio y la confiabilidad de estabilidad temporal. Por lo que se recomienda llevar a cabo réplicas de esta validación, así como extender a diferentes poblaciones de trabajadores el estudio.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación era determinar si la estructura factorial de cuatro dimensiones del OSI es válida y confiable, y de acuerdo con ello se presentan los resultados de la validación y una propuesta de modelo con mejor ajuste que la estructura de cuatro factores, que sí cumple con los aspectos psicométricos y aportan al estudio teórico de la socialización y la cultura organizacional.

En lo referente al instrumento validado se plantea que el análisis factorial confirmatorio indica que la estructura factorial con tres factores (apoyo de los compañeros, perspectivas de futuro y entrenamiento) tiene mejor ajuste que la original, formada por 4 factores.

En el modelo obtenido, el entrenamiento, el apoyo de los compañeros, y finalmente las perspectivas de futuro constituyen un modelo de socialización organizacional, que integre los recursos sociales y formativos de la organización, además de las perspectivas de crecimiento. Estos tres factores son corroborados a su vez por [Bravo-Sáenz \(2001\)](#) y [Villavicencio-Ayub, Cárdenas, Villalobos \(2014\)](#) en sus respectivas validaciones.

Los tres factores propuestos son consistentes con las dimensiones originales y las presentadas en recientes estudios y el ajuste propuesto que consiste en eliminar el factor Comprensión, se explica debido a que las personas que interactúan en organizaciones pueden comprender el funcionamiento de la organización y su cultura, a partir del apoyo de los compañeros y el entrenamiento recibido ([Calderón-Hernández, Serna-Gómez, Álvarez-Giraldo y Naranjo Herrera, 2019](#)), por lo que funciona como resultado y esquema

cognitivo producido por los tres factores del modelo (Ellis, Nifadkar, Bauer y Erdogan, 2017), más que una dimensión en sí misma.

El modelo final, se muestra idóneo y novedoso, en primer lugar, porque ofrece una buena explicación de varianza, así como características de confiabilidad idóneas; esto supone que al igual que Araujo, Oliveira-Silva y Marques (2020) lo importante de generar no sólo versiones latinoamericanas de forma exploratoria sino también instrumentos que midan estos constructos apegados a la realidad de estas poblaciones, y por otro lado también resalta la importancia vigente del OSI de Taormina para integrar de una forma empírica y detonadora de nuevos modelos de socialización organizacional apropiados al contexto cultural y actualidad en las organizaciones.

En cuanto al modelo teórico, puede concluirse a partir de esta validación, que en esta población el apoyo social, las perspectivas de futuro y el entrenamiento (en ese orden) son los dominios que conforman el proceso de adaptarse a la cultura organizacional, por lo que deben destacarse las relaciones de mentoría, tutoría y liderazgo, junto al desarrollo de carrera como los elementos más importantes para generar habilidades y un desempeño satisfactorio a las personas.

Esta propuesta sobre el OSI es una contribución necesaria para mejorar y evaluar los procesos de integración de las personas en las organizaciones y a largo plazo, incidir en los resultados organizacionales, en consenso con autores que sostienen que la socialización organizacional en sí misma es un campo dinámico que está en constante transformación conceptual y empírica, debido a lo cambiante del contexto de las organizaciones.

Agradecimientos: A *Domind Desarrollo Organizacional* por la facilitación de la estrategia para el levantamiento de la información.

Financiamiento: Propio por parte de los investigadores.

Conflicto de interés: No existen conflictos de interés en la realización de esta investigación.

REFERENCIAS

- Afthanorhan, W. M. A. B. W. (2013). A comparison of partial least square structural equation modeling (PLS-SEM) and covariance based structural equation modeling (CB-SEM) for confirmatory factor analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.
- Allen, T. D., Eby, L. T., Chao, G. T., & Bauer, T. N. (2017). Taking stock of two relational aspects of organizational life: Tracing the history and shaping the future of socia-

- lization and mentoring research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 324-337. <https://doi.org/10.1037/apl0000086>
- Araujo, M. R. M. D., Oliveira-Silva, L. C., y Marques, E. C. (2020). Inventário de socialização organizacional: estudo propositivo de nova estrutura fatorial. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(1), 922-930. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16997>
- Atencio Pilcomamani, M. (2019). *Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP–Zona Registral N° XIII–Sede Tacna*, 2018. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3747>
- Atencio, M. (2019). *Percepción de la socialización organizacional y su relación con la evaluación del desempeño laboral de los servidores de la SUNARP - zona registral n° XIII - Sede Tacna*. [Tesis de grado] Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna: http://redi.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3747/1630_2019_atencio_pilcomamani_m_fcje_ingenieria_comercial.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197. Doi: <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2003.tb00036.x>
- Ávila Verdesoto, E. E. (2015). *La socialización organizacional y engagement en el área administrativa de una institución financiera en la ciudad de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2015). <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3511>
- Bano, S., Vyas, K., & Gupta, R. (2015). Perceived organisational support and work engagement: A cross generational study. *Journal of Psychosocial Research*, 10(2), 357-364. <https://psycnet.apa.org/record/2016-00324-016>
- Batra, S., & Hyde, A. M. (2020). Leadership, Commitment, and Socialization in the Construction Sector-A Concise *Exploration*. *International Management Review*, 16(1), 65-77. <http://americanscholarspress.us/journals/IMR/pdf/IMR-1-2020/IMR-v16n1art6.pdf>
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Caughlin, D., Ellis, A. M., & Kurkoski, J. (2020). Jump-starting the socialization experience: The longitudinal role of Day 1 newcomer resources on adjustment. *Journal of Management*, <https://doi.org/10.1177/0149206320962835>
- Beck, J. (2015). *Terapia cognitiva: Conceptos básicos y profundización*. Editorial Gedisa.
- Bravo, M., Gómez-Jacinto, L., y Montalbán, F. M. (2004). Socialización policial: un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1), 17-33. <https://doi.org/10.1174/021347404322726535>
- Bravo-Sanz, M. (2001). *Socialización policial: un estudio secuencial de interacción*. <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/2681>
- Calderón, J. L., Laca, F., Pedroza, F. y Pando, M. (2015). Efecto de la socialización organizacional sobre el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Uaricha Revista de Psicología*, 12, 97-111. http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/19
- Calderón, J. L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M. L. y Colunga-Rodríguez, C. (2019). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>

- Calderón-Hernández, G., Serna-Gómez, H. M., Álvarez-Giraldo, C. M., y Naranjo-Herrera, C. G. (2019). Sentido y significado de la socialización organizacional. *Revista Espacios*, 40(3), 1-15. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n03/a19v40n03p08.pdf>.
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., y Aranda-Beltrán, C. (2020). Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 12(2). <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2020.12.2.71533>
- Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, M., & Colunga-Rodríguez, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43), 1-22. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Calderon-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, Ma. y Colunga-Rodríguez, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43), 43-63. [online]. Epub Dec 29, 2019. ISSN 0124-0137. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>.
- Cerezo, J., Bernabé, M., Lisbona, A., y Palací, F. J. (2017). La socialización de los profesionales sanitarios y el papel de la resiliencia en el desarrollo de conductas de bienestar en el trabajo. *Revista de Calidad Asistencial*, 32(1), 27-32. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2016.06.004>
- Chao, G., O'Leary-Kelly, A., Wolf, S., Klein, H. & Gardner P. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 730-743. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Cranmer, G. A., Goldman, Z. W., & Booth-Butterfield, M. (2017). The mediated relationship between received support and job satisfaction: An initial application of socialization resources theory. *Western Journal of Communication*, 81(1), 64-86. <https://doi.org/10.1080/10570314.2016.1231931>
- Danielson, M. M. (2004). A theory of continuous socialization for organizational renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354-384. <https://doi.org/10.1177%2F1534484304271528>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenoghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12-24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>
- Delobbe, N., Cooper-Thomas, H. D., & De Hoe, R. (2016). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 845-867. <https://doi.org/10.1002/job.2078>
- Deng, Y., & Yao, X. (2020). Person-environment fit and proactive socialization: Reciprocal relationships in an academic environment. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103-446. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103446>
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.5465/amr.1996.9702100310>
- Ellis, A. M., Nifadkar, S. S., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2017). Newcomer adjustment: Examining the role of managers' perception of newcomer proactive behavior during organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 993-1001. <https://doi.org/10.1037/apl0000201>

- Espinoza Romo, A. V. (2021). *Socialización Organizacional y Liderazgo como predictores del Bienestar Laboral en miembros de organizaciones*. http://biblioteca-virtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/6280
- Farnese, M. L., Bellò, B., Livi, S., Barbieri, B., & Gubbiotti, P. (2016). Learning the ropes: the protective role of mentoring in correctional police officers' socialization process. *Military Psychology, 28*(6), 429-447. <https://doi.org/10.1037/mil0000131>
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning, 23*(6), pp. 376-390. <https://doi.org/10.1108/13665621111154395>
- Gaskin, J., (2016). *Validity master. Stats tool package old*. Recuperado de: Gaskin's StatWiki. <http://statwiki.kolobkreations.com>
- Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). The relationship between perceived organizational support, work engagement and affective commitment. *AMET International Journal of Management, 4*(2), 29-37. <http://ametjournal.com/attachment/ametjournal-4/Dev-Article-4-Gokul.pdf>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Pearson.
- Herrero, J. (2010). El Análisis Factorial Confirmatorio en el estudio de la estructura y estabilidad de los instrumentos de evaluación: un ejemplo con el Cuestionario de Autoestima CA-14. *Intervención Psicosocial, 19*(3), 289-300. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a9>
- Jamil, T. (2020). Combined Role of Organizational Socialization & Person Job Fit on Supervisor Rated Job Performance of Newcomers. *International Review of Management and Business Research, 9*(2), 54-64. [http://dx.doi.org/10.30543/9-2\(2020\)-4](http://dx.doi.org/10.30543/9-2(2020)-4)
- Jones, G. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *The Academy of Management Journal, 29*, 262-279. <https://doi.org/10.5465/256188>
- Kowtha, N. R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Training and Development, 22*(2), 87-106. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijtd.12120>
- Lisbona, A., Morales, J. & Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy, 9*(1), 89-100. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2873396.pdf>
- Lisbona-Bañuelos, A., y Palací-Descals, F. J., & Agulló, T. E. (2008). Escala de aspiraciones de control y responsabilidad: adaptación española y su relación con la iniciativa personal. *Psicothema, 20*(2), 249-253. <http://www.psicothema.com/pdf/3456.pdf>
- Livi, S., De Cristofaro, V., Theodorou, A., Rullo, M., Piccioli, V., & Pozzi, M. (2020). When motivation is not enough: Effects of prosociality and organizational socialization in volunteers' intention to continue volunteering. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 30*(3), 249-261. <https://doi.org/10.1002/casp.2446>
- Livi, S., Theodorou, A., Rullo, M., Cinque, L., & Alessandri, G. (2018). The rocky road to prosocial behavior at work: The role of positivity and organizational socialization in preventing interpersonal strain. *Plos one, 13*(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193508>
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly, 22*6-251. <https://doi.org/10.2307/2392453>

- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). *Organizational culture*. In *2nd Yogyakarta international conference on educational management/administration and pedagogy* (YICEMAP 2019). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>
- Mitus, J. S. (2006). Organizational Socialization from a Content Perspective and its Effect on the Affective Commitment of Newly Hired Rehabilitation Counselors. *Journal of Rehabilitation*, 72(2). <https://search.proquest.com/openview/8be098191d65682f6a25648bf88f6cd5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37110>
- Morata-Ramirez, M. A., Holgado-Tello, F. P., Barbero-Garcia, I., & Mendez, G. (2015). Y confirmatory factor analysis. Recommendations for unweighted least squares method related to chi-square and rmsea type i error. *Acción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://doi.org/10.5944/ap.12.1.14362>
- Nguyen, T. N. T., Bui, T. H. T., & Nguyen, T. H. H. (2021). Improving employees' proactive behaviors at workplace: The role of organizational socialization tactics and work engagement. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(6), 673-688. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1803172>
- Nifadkar, S. S., & Bauer, T. N. (2016). Breach of belongingness: Newcomer relationship conflict, information, and task-related outcomes during organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 1-13. <https://doi.org/10.1037/apl0000035>
- Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. L., y Vázquez-Colunga, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45(4), 849-874. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00971.x>
- Park, S. Y., Kwon, Y., & Park, Y. S. (2015). 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(2), 324-332. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of applied Psychology*, 86(5), 825. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Riveros, S. (2019). *Inteligencia emocional para el desarrollo de una socialización organizacional de calidad*. [Tesis de master] Univesitat Jaume I. Recuperado de: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/185925/TFM_2019_RiverosMartinez_Stephany.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. *Career Development International*, 23(1), 12-32. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0214>
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177. Doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.165>
- Spagnoli, P. (2020). Organizational socialization learning, organizational career growth, and work outcomes: A moderated mediation model. *Journal of career development*, 47(3), 249-265. <https://doi.org/10.1177/0894845317700728>
- Taormina, R. J. (1994). The Organizational Inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, 2, 133-145. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1994.tb00134.x>

- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47. Doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 76-94. <https://doi.org/10.1080/0958519032000157357>
- Taormina, R. J. (2019). Helping shy employees with career success: The impact of organizational socialization. *Psychological thought*, 12(1), 41-62. <https://doi.org/10.5964/psyct.v12i1.317>
- Taormina, R. J., & Bauer, T. N. (2000). Organizational socialization in two cultures: Results from the United States and Hong Kong. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(3), 262-289. <https://doi.org/10.1108/eb028919>
- Taormina, R.J. (2008). Interrelating leadership behaviors, organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), pp. 85-102. <https://doi.org/10.1108/01437730810845315>
- Taormina, R. J. (2009). "Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture", *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650-676. <https://doi.org/10.1108/02683940910989039>
- Thomas, H. y Anderson, N. (1998). Changes in Newcomers' Psychological Contracts during Organizational Socialization: A Study of Recruits Entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 745-767. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(1998\)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+%3C745::AID-JOB967%3E3.0.CO;2-I)
- Tierney, P., Bauer, T. N., & Potter, R. E. (2002). Extra-role behavior among Mexican employees: the impact of LMX, group acceptance, and job attitudes. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 292-303. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00219>
- Trikule, I. (2021). *Estudio de la incorporación a la empresa y su efecto sobre el compromiso organizacional y el engagement en trabajadores jóvenes valencianos* (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València). <http://hdl.handle.net/10251/175414>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1978). Toward a theory of organizational socialization. *Organizational Behaviour*, 1, 1-89. <http://hdl.handle.net/1721.1/1934>
- Villavicencio-Ayub, E., Cárdenas, S. J., y Villalobos, J. A. (2014). Adaptación de las escalas UWES y OSI para trabajadores mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 22(2), 6-15. <https://psicologiaiberoamericana.iberomx.com/index.php/psicologia/article/download/61/299>
- Woodrow, C., & Guest, D. E. (2020). Pathways through organizational socialization: A longitudinal qualitative study based on the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 110-133. <https://doi.org/10.1111/joop.12285>

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

