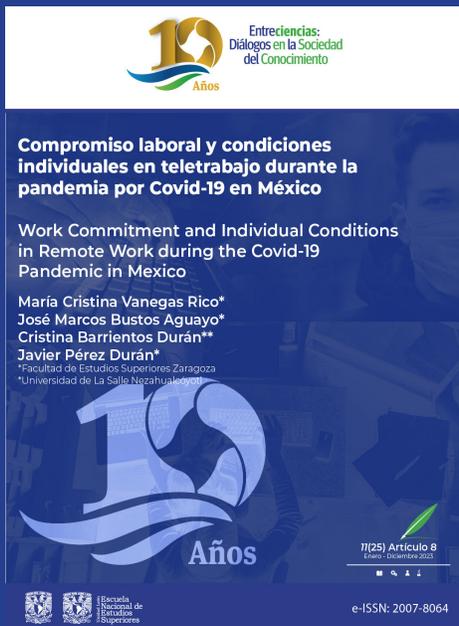




Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento

Año 11, Número 25, Artículo 8: 1-17. Enero - Diciembre 2023
e-ISSN: 2007-8064

<http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias>



Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México

Work Commitment and Individual Conditions in Remote Work during the Covid-19 Pandemic in Mexico

DOI: 10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966
e25.82966

María Cristina Vanegas Rico^{a*}

<http://orcid.org/0000-0002-2266-986X>

José Marcos Bustos Aguayo^{b*}

<https://orcid.org/0000-0003-3423-596X>

Cristina Barrientos Durán^{c**}

<https://orcid.org/0000-0002-6253-2702>

Javier Pérez Durán^{d*}

<https://orcid.org/0000-0001-5952-9126>

Fecha de recepción: 23 de junio de 2022.

Fecha de aceptación: 26 de abril de 2023.

Fecha de publicación: 26 de mayo de 2023.

^a Autor de correspondencia

cristina.vanegas@zaragoza.unam.mx

*Facultad de Estudios Superiores Zaragoza

** Universidad de La Salle Nezahualcóyotl

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados siempre y cuando se cite la fuente completa y la dirección electrónica de la publicación.

CC-BY-NC-ND



RESUMEN

Objetivo: medir el compromiso laboral en una muestra de trabajadores mexicanos laborando en teletrabajo debido al confinamiento por el virus SARS-COV-2, para observar si el capital psicológico, así como recursos para trabajar desde casa, pueden tener una influencia en el grado de compromiso que presentan.

Diseño metodológico: se utilizó un diseño no experimental transversal, al aplicar un conjunto de escalas a una muestra -no probabilística- de 404 trabajadores (57.2% mujeres, 42.8% hombres; con edad promedio de 35.82 años). Se evaluó el compromiso laboral con la versión breve de la UWES, traducida y adaptada por Villa et al. (2019); el capital psicológico con la escala PCQ-12, traducida y adaptada por Santana-Cárdenas et al. (2018), y se creó una lista de recursos para trabajar desde casa.

Resultados: se propuso un modelo de ecuaciones estructurales que presentó un efecto de mediación del capital psicológico entre los recursos y el compromiso laboral, además, se observó que el grado de compromiso que mostraron los trabajadores no pareció diferente a lo que se reportaba en estudios prepandemia.

Limitaciones de la investigación: el modelo de medición no concordó con la estructura original de las escalas, por ello se sugieren más estudios sobre la pertinencia de su uso.

Hallazgos: los resultados resaltan la importancia de la adecuada adaptación para trabajar desde casa que impulsa el capital psicológico de los trabajadores y ayuda en el mantenimiento de su compromiso laboral.

Palabras clave: recursos personales, recursos físicos en casa, compromiso laboral, capital psicológico, teletrabajo

ABSTRACT

Purpose: The aim of the study was to measure work commitment in a sample of Mexican workers, working remotely due to the SARS-COV-2 confinement, in order to observe if psychological capital as well as resources for remote work can have an influence on the level of commitment they exhibit.

Methodological design: A non-experimental, cross-sectional design was used, applying a set of scales to a non-probabilistic sample of 404 workers (57.2% women, 42.8% men; with an average age of 35.82 years). Work commitment was evaluated using the UWES-9 scale, translated and adapted by Villa et al. (2019); psychological capital was assessed with the PCQ-12 scale, translated and adapted by Santana-Cárdenas et al. (2018), and a list of resources for remote work was created.

Results: A structural equation model was proposed showing a mediation effect of psychological capital between resources and commitment; additionally, we observed that the level of engagement shown did not appear different to studies conducted prior to the pandemic.

Research limitations: The measurement model did not match the original structure of the scales, hence, further studies are suggested to explore the relevance of their use.

Findings: The results highlight the importance of proper adaptation to remote work that enhances workers' psychological capital and contributes to maintaining their work commitment.

Keywords: Personal resources, physical resources at home, work commitment, psychological capital, teleworking

INTRODUCCIÓN

Desde el momento en que se dio el pronunciamiento oficial por parte de la Organización Mundial de la Salud [OMS] sobre el avance de la enfermedad debida al virus SARS-CoV-2, a finales de 2019 (World Health Organization [WHO], 2021), comenzaron a ocurrir cambios en la dinámica de vida de muchos países y México no fue la excepción. A partir del anuncio de los primeros casos en el país se tomaron medidas de prevención que incluyeron la cancelación de eventos masivos, el confinamiento parcial, así como el uso de la modalidad de teletrabajo en aquellas empresas cuya actividad lo permitía (Secretaría de Gobernación, 2020).

El teletrabajo se entiende como un acuerdo laboral donde la persona puede trabajar una parte de su semana laboral fuera de las instalaciones de su empresa, sirviéndose de tecnologías de la información para lograrlo (Delanoëje y Verbruggen, 2020; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Y se ha declarado que puede brindar múltiples ventajas al empleado y a la empresa (Golden, 2006), como lo constataron Delanoëje y Verbruggen (2020) al realizar un estudio cuasiexperimental en una compañía que decidió aplicar una prueba piloto de teletrabajo dos veces por semana durante tres meses. Sus resultados mostraron que, en general, el grupo experimental (teletrabajo) presentó menos estrés que el grupo control (aquellos que mantuvieron el trabajo presencial), y que en los dos días efectivos de teletrabajo presentaba mayor desempeño y reportaba mayor compromiso laboral.

Previo a la pandemia se trataba de una opción poco utilizada ya que, de acuerdo con la OIT (2020), los países europeos eran los que reportaban los mayores porcentajes, con un valor cercano a 30 %, estimándose una proporción mucho menor para América Latina, considerando que esto se debía al tipo de actividad central de los países (manufacturera) y la infraestructura.

México sigue considerándose como un país en desarrollo, pero la condición de teletrabajo no es ajena. Desde años atrás ya se evaluaban los potenciales de su uso e implementación (Graizbord, González y González, 2010; Martínez, 2021) o su aceptación (Madero y Flores, 2009), pero su utilización seguía siendo exigua (Martínez, 2021) y se presentaban interrogantes sobre su formalidad

(Camacho, 2015), lo cual se esperaba mejorar con la modificación a la Ley Federal del Trabajo que se concretó a inicios del 2021 (Honorable Congreso de la Unión, 2021; Martínez, 2021).

En la situación de pandemia, el teletrabajo fue implementado de forma expedita y completa como una solución de las empresas para evitar su cierre, sin embargo, se consideró que pocas empresas estaban realmente listas para ello (López y Osuna, 2021). Es altamente factible que muchas interrogantes e investigaciones comenzaran a plantearse acerca de la adaptación a las condiciones de confinamiento, incluyendo el interés por conocer qué pasa con el compromiso de los empleados hacia su labor; por ejemplo, un estudio en China, que se realizó en un periodo temprano de la pandemia, reportó niveles más bajos de compromiso laboral de lo que comúnmente reportaban los trabajadores (Song *et al.*, 2020). Por su parte, Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2021) reportaron una relación significativa entre los cambios en las condiciones laborales y cotidianas debidos a la pandemia y el compromiso laboral. Mientras que, Aragasi y Pangandaman (2021) demostraron que el apoyo organizacional percibido por los trabajadores durante el confinamiento explicaba de manera positiva y significativa el compromiso laboral.

El presente estudio tuvo por objetivo medir el compromiso laboral en una muestra de trabajadores profesionistas mexicanos, en la modalidad de teletrabajo debido a la pandemia de COVID-19, tanto para conocer cómo se presentó el compromiso durante el confinamiento, como para observar si los recursos personales psicológicos (evaluados bajo el constructo de capital psicológico), así como las condiciones de su contexto en casa pueden tener una influencia en el grado de compromiso laboral que presentan. Como se describirá más adelante, en la actualización del estado del arte, se ubican algunas investigaciones ya realizadas en este periodo en México (Hualde y Micheli, 2021; Gutiérrez-Diez *et al.*, 2022; Llanos, 2021; Portillo, Aguilar y Ramos, 2022; Villanueva *et al.*, 2022) en las cuales se aprecia un nivel medio o medianamente alto de compromiso (Llanos, 2021; Portillo *et al.*, 2022; Villanueva *et al.*, 2022), un incremento en la relación entre autoeficacia y compromiso (Llanos, 2021), la facilitación de algunos recursos tecnológicos

(Hualde y Micheli, 2021), pero también problemas sociales domésticos (Hualde y Micheli, 2021).

Se hipotetiza que los factores del capital psicológico (optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza) tendrán un efecto positivo sobre el compromiso laboral; de igual forma, contar con recursos en el entorno que faciliten el trabajo desde casa influirá positivamente en el compromiso, además de mantener una relación positiva con el capital psicológico.

Para lograr el objetivo en lo restante de la introducción se definen las variables del estudio, se describe el modelo teórico y el estado del arte que las conjunta; comenzando por el compromiso laboral, el capital psicológico y las condiciones en teletrabajo. Posteriormente, se establecen las características metodológicas de la investigación, se exponen los resultados y se desarrolla la discusión y las conclusiones.

Compromiso laboral

El compromiso laboral se aborda en la investigación como un constructo de naturaleza positiva en el ámbito del comportamiento del trabajador (Bakker y Demerouti, 2008; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006), destacando dos términos en la literatura: *engagement laboral* (*work engagement*) (Schaufeli *et al.*, 2006) y *compromiso organizacional* (*organizational commitment*) (Allen y Meyer, 1990), de los cuales se retomará el primero en este estudio.

El *engagement* laboral se concibe como un estado mental satisfactorio que se caracteriza por tres aspectos: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli *et al.*, 2002; Schaufeli *et al.*, 2006). El que una persona manifieste compromiso en el trabajo implica que siente la energía para resolver las tareas que le son requeridas (vigor), se esforzará a pesar de la dificultad que puedan entrañar (dedicación) y cumplirá con su trabajo sin que note dicho esfuerzo o el paso del tiempo (absorción).

El *engagement* laboral —en adelante referido como compromiso laboral— se basa en el componente actitudinal que desarrollan los trabajadores y los dispone hacia el trabajo, su naturaleza lo lleva a relacionarse positivamente con variables como la satisfacción laboral y vital (Medrano y Trógolo, 2018; Villa *et al.*, 2019), y teóricamente se considera contrario al *burnout* (Schaufeli *et al.*, 2006).

El compromiso laboral refleja la creencia del empleado en la misión y objetivos de la empresa, la voluntad de esforzarse en su realización e intenciones de seguir trabajando allí (Eliyana *et al.*, 2021). No obstante, el hecho de que se desarrolle implica que no es una condición preestablecida en los trabajadores y que existen variables que pueden afectarlo.

La investigación antecedente muestra que recursos laborales como: el apoyo entre colegas, la supervisión adecuada, la autonomía o la retroalimentación afectan positivamente el compromiso laboral (Medrano y Trógolo, 2018; Vicente y Gabari, 2019a; Villa *et al.*, 2019). De manera semejante, los recursos personales como el optimismo, la autoeficacia, la autoestima o la competitividad influyen directa e indirectamente en el compromiso (Karatepe, Ozturk y Kim, 2019; Lorente *et al.*, 2014; Vicente y Gabari, 2019b).

El modelo de compromiso laboral de Bakker y Demerouti (2008) reúne estos elementos y plantea que los recursos laborales, junto con los personales, gestan un proceso motivacional que lleva al compromiso laboral (y éste al desempeño), estando moderados por las demandas laborales. Este proceso se vuelve cíclico, ya que el buen desempeño y sus consecuencias repercuten sobre los recursos laborales y personales. Este modelo está enmarcado en su teoría de las demandas y los recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2013).

Otros investigadores que también se han interesado en los recursos, tanto laborales como personales, confirman que ambos tienen un efecto sobre el compromiso. Por ejemplo, Xanthopoulou *et al.* (2009) probaron en un estudio longitudinal que la autonomía, el apoyo, la retroalimentación adecuada, la autoeficacia, el optimismo y la creencia de que los trabajadores son importantes para la empresa tienen un impacto positivo sobre el compromiso, y que éste a su vez afecta positivamente los recursos con que se allegan (apoyando la idea cíclica).

Lorente *et al.* (2014) observaron que la autoeficacia y las competencias emocionales y mentales facilitan percibir la autonomía y el apoyo del supervisor; es decir, que los recursos personales influyen en los laborales, y estos a su vez en el compromiso laboral. Por su parte, Shahpouri, Namdari y Abedi (2016), basándose en el modelo de Bakker y Demerouti (2013), buscaron probar que el compromiso funciona como mediador entre los recursos —laborales y personales— y la intención de

dejar la empresa; sus resultados mostraron un efecto significativo de los recursos personales: esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia sobre el compromiso; dichas variables, de hecho, constituyen los componentes del capital psicológico.

Capital psicológico

El capital psicológico (CapPsi) se concibe como un estado psicológico positivo de los individuos (Luthans y Youssef-Morgan, 2017), conformado por cuatro aspectos: *a*) autoeficacia (percibirse eficaz para hacer frente a las tareas); *b*) optimismo (hacer evaluaciones positivas sobre el presente y el futuro); *c*) esperanza (considerar los objetivos y mantenerse firme hacia ellos), y *d*) resiliencia (recuperarse de los problemas y las adversidades, seguir e incluso ir más allá).

El capital psicológico forma parte del ámbito de la psicología positiva y está en consonancia con el compromiso laboral, lo cual se ratifica en diversas investigaciones (Avey *et al.*, 2011; Luthans y Youssef-Morgan, 2017; Soni, Rastogi y Garg, 2016). También ha sido evaluado en situación de pandemia (Al-Ghazali y Afsar, 2022).

Teletrabajo y compromiso laboral

La mayor parte de los estudios antes mencionados se desarrollaron en condiciones de trabajo presencial. Al respecto del teletrabajo, el estudio de Delanoeije y Verbruggen (2020) reportó literatura que indica tanto efectos positivos como negativos del teletrabajo sobre el compromiso laboral; positivamente a partir de la confianza y apoyo que perciben al permitirles trabajar remotamente, además de la autonomía; y negativamente cuando hay una reducción en la retroalimentación inmediata o cara a cara, así como ambigüedad en algunas tareas.

Esto quiere decir que, el teletrabajo puede ayudar a desarrollar o mantener el compromiso de los trabajadores siempre que haya recursos laborales que respalden las labores de los empleados, en particular el apoyo y comunicación con supervisores (Masuda, Holtschlag y Nicklin, 2017), pero también son importantes los recursos personales, por ejemplo, las metas de los trabajadores y su interés por lograrlas (Masuda *et al.*, 2017), la significa-

tividad que le dan a sus tareas laborales y la percepción de su habilidad para lograrlas (Howe y Menges, 2021; Rothmann y Baumann, 2014).

También, las condiciones en casa juegan un papel determinante en el desempeño de su labor: cómo es el apoyo de la familia (Karatepe *et al.*, 2019), así como la buena o mala interacción que se desarrolle entre las actividades del hogar y el trabajo (Howe y Menges, 2021; Rothmann y Baumann, 2014); por lo que es importante resaltar la capacidad que los trabajadores tengan para desligar el tiempo laboral del de descanso o de cumplimiento de las tareas del hogar (Medrano y Trógolo, 2018).

Como se mencionó antes, el compromiso laboral en su naturaleza positiva encuentra un encuadre de elementos principalmente favorecedores en condiciones de recursos laborales y personales; además, la evaluación misma del grado de compromiso en los estudios prepandemia tiende a reportar valores medio-altos o altos en los participantes, tanto en otras partes del mundo (Schaufeli *et al.*, 2002, 2006; Villa *et al.*, 2019) como en México (Ocampo *et al.*, 2015; Pando *et al.*, 2011; Ruiz *et al.*, 2014), sin embargo, las circunstancias de la pandemia pueden haber generado cambios que necesitan conocerse (Villanueva *et al.*, 2022; Hualde y Micheli, 2021).

El cambio a la modalidad de teletrabajo por confinamiento no fue realmente planificado, fue resultado de dar prioridad a la prevención y contención del virus SARS-CoV-2 (Pinto, Montaudon y Yáñez, 2021), por lo que es inevitable preguntarse acerca de las condiciones con las que los empleados pasaron a laborar desde casa, y la forma en que tuvieron que integrarse y ajustarse con los recursos que poseyeran; incluyendo aspectos de espacio, mobiliario, dispositivos, habilidades tecnológicas y de comunicación efectiva virtual, así como sus características psicológicas y apoyo social para afrontar la situación. Por ejemplo, se ha reportado que al generarse resiliencia en los empleados se mitiga el efecto negativo que la percepción de prevalencia de la enfermedad y el estrés tienen sobre el compromiso laboral (Hu, He y Zhou, 2020), lo que es relevante puesto que se ha observado que los empleados más estresados muestran menor compromiso (Andel, Arvan y Shen, 2021).

En el estudio de Song *et al.* (2020) ya citado, se encontró que la resiliencia y el optimismo fueron factores protectores para problemas mentales y para construc-

tos actitudinales del trabajo, entre ellos el compromiso laboral; aun así, en general notaron una reducción del compromiso laboral de los trabajadores.

En el contexto latinoamericano, en un estudio con trabajadores chilenos (Acuña-Hormazabal, Mendoza-Llanos y Pons-Peregrort, 2021) el compromiso resultó más alto en aquellos trabajadores que percibieron que sus empleadores les aportaron condiciones favorables diarias para efectuar el teletrabajo durante la pandemia. En Colombia, Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2021) reportaron que 82.74 % de su muestra de trabajadores estaba satisfecha (o muy satisfecha) con la orientación ofrecida para la nueva modalidad laboral; lo mismo que en la adecuación del puesto de trabajo, la iluminación, temperatura, nivel de ruido, ventilación y confort. Con respecto al compromiso laboral, 92.03 % consideró que su nivel de compromiso era fuerte, 99.11 % se había sentido involucrado por su organización para afrontar colectivamente la situación de confinamiento, 98.23 % consideró que la empresa se había preocupado por sus necesidades prioritarias durante el confinamiento y 76.94 % creía que su nivel de calidad y comunicación con el equipo de trabajo había mejorado trabajando en casa.

En el confinamiento por pandemia en México se observan estudios, como el realizado por Hualde y Micheli (2021), que describieron la evaluación de la experiencia de *home office* en trabajadores de *callcenter*, los cuales señalaron que la gestión era casi igual a la desarrollada en la oficina. Portillo *et al.* (2022) presentan un modelo de análisis descriptivo sobre el teletrabajo, con empresas manufactureras, donde el compromiso organizacional normativo resultó alto en sus trabajadores. Villanueva *et al.* (2022) también encontraron mayor compromiso organizacional en una muestra de profesores universitarios.

Por otro lado, Llanos (2021) comparó la percepción de trabajadores acerca de su autoeficacia y compromiso laboral en dos momentos de la pandemia; encontró que al inicio (abril de 2020) se presentaron bajos puntajes en ambas variables; meses después, con los cursos que les ofrecieron y la adaptación de sus habilidades, se fortaleció la relación entre ambos constructos, además de un incremento de ellos.

El presente trabajo se enmarca principalmente en el ámbito de la psicología organizacional, siguiendo el modelo de compromiso laboral de Bakker y Demerouti

(2008); pero también retoma a la psicología positiva al considerar aspectos que pueden ser protectores del bienestar del trabajador (Seligman, 2002, 2019), y en tercer lugar la psicología ambiental, al evaluar las condiciones del entorno y la satisfacción de las necesidades del usuario, en este caso los trabajadores (Surma *et al.*, 2021).

MÉTODO

Participantes

Se trató de un muestreo no probabilístico de oportunidad que tuvo como criterios de inclusión: ser profesionista, con antigüedad laboral mínima de dos meses y al menos un día a la semana en teletrabajo. Se obtuvo una muestra de 404 trabajadores con estudios profesionales, 57.2 % mujeres y 42.8 % hombres, con edad promedio de 35.82 años (D.E.=11.01; Min=20, Max=76); 57.2 % trabajan en el sector privado y 42.8 % en empresas públicas o de gobierno. Sobre su antigüedad: 9.7 % tenía de dos a seis meses, 14.9 % entre seis meses y un año, 33.7 % entre uno y cinco años y 41.8 % tenían cinco o más años laborando en su empleo actual. En el momento del estudio, casi la mitad de los participantes (43.8 %) pasaba un 76 % o más de su horario laboral en teletrabajo.

Instrumentos

Para medir el compromiso laboral se empleó la versión abreviada de la Escala de Trabajo y Bienestar de Utrecht (UWES, por sus siglas en inglés) de Schaufeli *et al.* (2006), la cual fue traducida y adaptada a México por Villa *et al.* (2019). La escala se conforma de nueve reactivos que miden tres factores: vigor, dedicación, y absorción; con siete opciones de respuesta tipo Likert que van de 1 (*nunca*) a 7 (*siempre*). La confiabilidad, en la versión adaptada, por factor fue .85, .84, y .69, respectivamente.

Para medir el capital psicológico (CapPsi) se utilizó el instrumento PCQ-12, que es una versión corta del PCQ (Luthans *et al.*, 2007), mide las cuatro dimensiones del CapPsi: resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza. Santana-Cárdenas *et al.* (2018) tradujeron y adaptaron el PCQ-12 a México, sin embargo, debido a que el factor optimismo solo posee dos reactivos, se le agregaron cuatro reactivos del PCQ-24 (Delgado-Abella y Mañas-Rodríguez,

2019). La escala aplicada contó con 16 ítems, con seis opciones de respuesta tipo Likert (de 1 *completamente en desacuerdo* a 6 *totalmente de acuerdo*).

Para medir los recursos para trabajar en casa se generó un listado de 10 aspectos del contexto y personales (por ejemplo, recursos de vinculación en línea, mobiliario adecuado, posibilidad de trabajar sin interrupciones, capacitación para realizar su trabajo) basados en el documento de la OIT (2020), y se les pidió indicar si contaban con dicho aditamento, situación o característica, con las opciones de respuesta *sí* (1) y *no* (0).

Adicionalmente se agregaron reactivos para la descripción de la muestra: edad, sexo, tipo de empresa (pública o privada) y porcentaje de tiempo en *home office*; con cuatro opciones de respuesta: 0 a 25 % (1), 26 a 50 % (2), 51 a 75 % (3) y 76 a 100 % (4), se utilizó el término *home office* por ser de uso más extendido en el lenguaje común que teletrabajo. El formulario incluyó un consentimiento informado asegurando la confidencialidad de los datos y su uso con fines académicos.

Procedimiento

Debido a la situación de confinamiento la aplicación fue virtual. Se creó un formulario en Google Forms con los instrumentos ya descritos. Se solicitó la ayuda de estudiantes en servicio social para distribuir el formulario a personas que cumplieran con los criterios de inclusión, también se empleó la técnica de bola de nieve al solicitar a los participantes que enviaran el enlace a compañeros de trabajo y/o conocidos con características similares. Los datos fueron recabados en los meses de abril y mayo del 2021. La base de datos fue revisada para detectar casos repetidos así como patrones de respuesta (observar la misma opción elegida para todos los reactivos), una vez que se depuró la base se procedió al análisis de datos.

Análisis estadístico

Para la lista de recursos para trabajar en casa, se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio con correlaciones tetracóricas, utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados robusto (Freiberg *et al.*, 2013), así como el coeficiente de consistencia interna ordinal, empleando el programa Factor 11.05.01 (Padilla, 2019).

Se obtuvieron los estadísticos descriptivos (media,

desviación estándar, asimetría y curtosis) de los reactivos, así como el coeficiente de consistencia interna de los factores. Para cumplir con el objetivo del estudio se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson entre los factores y el índice de recursos para trabajar desde casa, usando el programa SPSS 23.

Posteriormente se planteó un modelo de ecuaciones estructurales empleando el programa EQS 6 (Bentler, 2006), utilizando el modelo de máxima verosimilitud. Se utilizaron las variables vigor, dedicación y absorción como factores de primer orden, para posteriormente declarar un factor de segundo orden denominado compromiso laboral (variable endógena del modelo); las variables exógenas fueron optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia como factores de primer orden, mientras que los reactivos de la lista de recursos para trabajar desde casa se sumaron para crear un indicador, declarando cinco variables exógenas (los cuatro factores y el indicador).

Para probar el ajuste del modelo se utilizó el estadístico de bondad de ajuste chi cuadrada (X^2), el cual debe resultar no significativo ($p > 0.05$) para considerar que el modelo propuesto no es diferente del modelo saturado, sin embargo, dado que es sensible al tamaño de la muestra, se consideró la versión ajustada al dividir el valor de X^2 entre sus grados de libertad, en cuyo caso se recomienda que el cociente sea menor a 3; se emplearon además los índices NNFI (nonnormed fit index), CFI (comparative fit index) y el RMSEA (root mean square error of approximation), estableciendo el criterio de .90 o más para los dos primeros y de .05 o menos para el último, aunque valores de .06 se consideran de ajuste razonable (Hoe, 2008).

RESULTADOS

Análisis factorial

La lista de recursos para trabajar en casa presentó una sola dimensión ($KMO = .772$; $X^2_{(28)} = 1448.9$, $p = .00$), y fue necesario retirar dos reactivos por su carga factorial baja; la varianza explicada fue de 50.21 %, con un alta confiabilidad al obtener un alfa ordinal de .93. Los recursos que incluyó la lista son: mobiliario adecuado, comodidad, espacio sin interrupciones, colaboración para trabajo

en grupo, capacitación, disciplina, tiempo para actividades extralaborales y tiempo libre.

Descriptivos

Como se aprecia en la tabla 1, todos los reactivos de CapPsi se encontraron por encima de la media teórica de 3.5 (min. 1, máx. 6), con una asimetría negativa y varios de ellos con valores altos de curtosis positiva,

lo que indica una tendencia de puntuaciones altas en las cuatro dimensiones de CapPsi, y se interpreta que los participantes sienten optimismo en su desarrollo laboral, que pueden salir adelante ante las adversidades, se perciben eficaces para desempeñarse y con la posibilidad de lograr metas. Además, se presenta una buena consistencia interna, con excepción de la resiliencia al obtener un coeficiente de Cronbach apenas adecuado (.64).

Tabla 1. Descriptivos y alfa de Cronbach de los reactivos de la escala de capital psicológico

Reactivo	M	D.E	Asim	Curtosis	Alpha
Autoeficacia					.84
Me siento seguro al representar a mi área de trabajo en las reuniones con la administración	4.78	1.21	-1.30	1.54	
Me siento seguro de presentar información a un grupo de colegas	5.02	1.07	-1.56	2.94	
Me siento seguro al hacer aportaciones acerca de la estrategia de la empresa	4.74	1.15	-1.26	1.60	
Esperanza					.82
En este momento percibo que tengo bastante éxito en el trabajo	4.34	1.19	-.83	.28	
Puedo pensar en muchas formas de alcanzar mis metas de trabajo actuales	4.63	1.10	-1.09	1.27	
En este momento, estoy alcanzando las metas que me he puesto en el trabajo	4.42	1.15	-.86	.76	
Si me encontrara en aprietos en el trabajo, pensaría en varias formas de resolver el problema	5.24	.85	-1.80	5.79	
Resiliencia					.64
Por lo general, me tomo las cosas estresantes del trabajo con mucha calma	3.95	1.35	-.54	-.37	
Puedo resolver situaciones difíciles en el trabajo porque ya he pasado momentos difíciles	4.87	1.01	-1.11	1.50	
Puedo estar “por mi cuenta” en el trabajo si tengo que hacerlo	5.16	.92	-1.63	4.09	
Optimismo					.82
Siempre veo el lado amable de las cosas cuando se trata del trabajo	4.69	1.09	-1.10	1.50	
Soy optimista sobre mi futuro en lo relacionado al trabajo	4.91	1.12	-1.45	4.09	
Miro el lado positivo de cada proyecto laboral que emprendo	5.02	.90	-1.24	2.75	
Espero lograr la mayoría de las cosas que deseo en mi trabajo	5.10	.97	-1.52	3.19	
Cuando intento un proyecto nuevo, espero tener éxito	5.33	.90	-2.05	5.88	
Ignoro los contratiempos laborales de poca importancia	4.01	1.36	-.48	-.49	

Fuente: elaboración propia.

Acerca de los recursos con los que cuentan para trabajar desde casa, la tabla 2 presenta el porcentaje de respuesta para ambas opciones (sí y no), se puede apreciar que para todos los recursos más de la mitad de los participantes respondieron que sí cuentan con ellos; aquellos con mayor porcentaje se refieren a tener la comodidad suficiente para laborar desde casa, la disciplina para laborar y colaboración con el equipo de trabajo. Para el modelo de ecuaciones se creó el indicador sumando los ocho reactivos resultantes del análisis factorial exploratorio, obteniéndose un puntaje promedio de 5.98 (DE=1.98; min=0, max=8).

Tabla 2. Porcentaje de respuesta para cada uno de los recursos para laborar desde casa

Reactivo	Sí (%)	No (%)
Mobiliario adecuado	67.3	32.7
Comodidad al trabajar desde casa	80.2	19.8
Posibilidad de trabajar sin interrupciones	65.3	34.7
Disciplina para realizar su trabajo	85.1	14.9
Colaboración para trabajar en grupo	86.6	13.4
Capacitación para realizar su trabajo	79.5	20.5
Mayor tiempo para realizar actividades extralaborales	64.1	35.9
Tiempo libre para hacer cosas que le agradan	70.3	29.7

Fuente: elaboración propia.

En el caso del compromiso laboral (ver tabla 3), los valores promedio también resultaron por encima de la media teórica que tendría un valor de 4, y se observan valores de asimetría y curtosis negativas, pero moderadas (menores a 1), lo que indica que los participantes tienden a puntuar alto en las diferentes dimensiones del compromiso, pero con distribución en las opciones de respuesta. Por otra parte, los factores mostraron una consistencia interna adecuada, siendo el más bajo el factor de absorción (alpha=.73).

Tabla 3. Descriptivos y alfa de Cronbach de los reactivos de la escala de compromiso laboral

Reactivo	M	D.E	Asim	Curtosis	Alpha
Vigor					.86
En mi trabajo me siento lleno(a) de energía	5.11	1.38	-.49	-.55	
Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo	5.36	1.3	-.57	-.44	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	5.20	1.60	-.80	-.21	
Dedicación					.88
Estoy entusiasmado con mi trabajo	5.41	1.45	-.81	-.06	
Mi trabajo me inspira	5.49	1.52	-.87	-.06	
Estoy orgulloso del trabajo que hago	6.07	1.27	-1.50	1.73	
Absorción					.73
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	5.29	1.48	-.73	-.29	
Estoy inmerso en mi trabajo	5.53	1.30	-.80	-.21	
Me "dejo llevar" por mi trabajo	4.76	1.51	-.27	-.76	

Fuente: elaboración propia.

Modelo estructural

El análisis de correlación mostró que todas las asociaciones eran significativas y positivas. Tal como se aprecia en la tabla 4, las correlaciones más bajas fueron con los recursos para trabajar desde casa, con coeficientes que van de .15 a .28; mientras que las relaciones entre los factores de compromiso y de CapPsi presentaron coeficientes de correlación moderados de .34 a .63.

Tabla 4. Análisis de correlación entre los factores de CapPsi, compromiso laboral y el indicador de recursos para trabajar desde casa

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Recursos	1	.24**	.28**	.15**	.19**	.24**	.24**	.20**
2. Autoeficacia		1	.62**	.37**	.48**	.47**	.51**	.40**
3. Esperanza			1	.56**	.71**	.61**	.63**	.48**
4. Resiliencia				1	.66**	.43**	.36**	.34**
5. Optimismo					1	.59**	.61**	.48**
6. Vigor						1	.85**	.62**
7. Dedicación							1	.67**
8. Absorción								1

Nota: **p < .01

Fuente: elaboración propia.

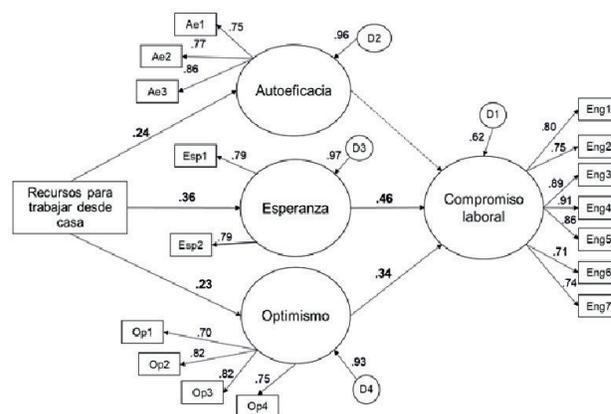
Dado el respaldo del análisis de correlación, se especificó un modelo donde los reactivos de las escalas PCQ-12 y UWES se plantearon como indicadores de sus respectivos factores de primer orden, y para el compromiso se declaró un factor de segundo orden. Se probó el efecto del indicador de recursos para trabajar en casa junto con los cuatro factores de CapPsi sobre el factor de segundo orden compromiso laboral, además de plantearse

relaciones entre ellos.

Sin embargo, el modelo presentó múltiples problemas de ajuste ($\chi^2_{(221)} = 828.67, p < .05; \chi^2/df = 3.74; RMSEA = .083; CFI = .89; NNFI = .88$) e incluso el programa no fue capaz de calcular los residuales indicando problemas de dependencia, por ello se simplificó el modelo, declarándose directamente al compromiso laboral como factor de primer orden. Durante el proceso se retiraron algunos reactivos, que incluyeron a los tres del factor resiliencia, al ser no significativos. Por otra parte, se apreció que el indicador de recursos para trabajar desde casa no presentaba un efecto significativo con el compromiso laboral, pero sí se relacionaban con los factores de CapPsi, así se propuso una modificación a la propuesta inicial de forma que los factores de CapPsi pasaron a tener un papel mediador entre los recursos para trabajar desde casa y el compromiso laboral.

En la figura 1 se muestra el modelo resultante, el cual presenta indicadores de ajuste adecuados. El optimismo y la esperanza fueron predictores significativos del compromiso laboral, además de mostrar un papel mediador con los recursos para trabajar desde casa. El efecto de los recursos fue moderadamente bajo, sin embargo, es de resaltar que el coeficiente estructural más alto fue sobre esperanza ($B=.36$), el cual, a su vez, tuvo la mayor influencia sobre el compromiso laboral ($B=.46$), y que todos ellos presentaron un efecto positivo. Esto quiere decir que contar con más recursos para trabajar desde casa impacta positivamente sobre el optimismo y la esperanza (así como la autoeficacia) del trabajador, que a su vez lo llevará a sentirse comprometido con su labor. El porcentaje de varianza explicada del compromiso laboral fue 60.4 %.

Figura 1. Modelo estructural predictor del compromiso laboral



Nota: las líneas punteadas indican que el coeficiente estructural no fue significativo. Índices de ajuste: $\chi^2_{(110)} = 223.24, p < .05; \chi^2/df = 2.03; RMSEA = .051; CFI = .97; NNFI = .96$. Autoeficacia $R^2 = .06$, Esperanza $R^2 = .13$, Optimismo $R^2 = .05$. Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

La pandemia por SARS-CoV-2 llevó a los países a tomar medidas de contención, principalmente el cese de actividades presenciales tanto recreativas como laborales. Dado que actualmente una parte considerable de labores se realizan por medios electrónicos, fue posible para varias empresas pasar a la modalidad de teletrabajo y seguir laborando cuanto fuese posible (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020). Si bien esta decisión permitió que muchas personas conservaran sus empleos, fue un cambio no programado que requirió adaptación (López y Osuna, 2021) y pudo tener repercusiones sobre los empleados, como podría ser en su compromiso laboral.

El presente estudio no cuenta con una medición previa de los participantes para una comparación directa, pero es posible observar en la literatura que el constructo de compromiso laboral pre-pandemia por lo común presentaba puntuaciones medias altas o altas en diferentes actividades como docencia, salud, hotelería, entre otras (Llanos 2021; Ocampo *et al.*, 2015; Pando *et al.*, 2011; Ruiz *et al.*, 2014; Schaufeli *et al.*, 2002, 2006; Villa *et al.*, 2019), y en este estudio también se manifestaron puntajes por encima de la media en todos los reactivos de la escala de compromiso laboral, por lo cual, el grado de compromiso que sienten no parece haber cambiado notoriamente.

Este primer resultado parece concordar con otros estudios contemporáneos (Acuña-Hormazabal *et al.*, 2021; Santiago-Torner y Rojas-Espinosa, 2021; Portillo *et al.*, 2022; Villanueva *et al.*, 2022) y diferenciarse del reportado por Song *et al.* (2020), aunque debe considerarse que dicha investigación se realizó a pocos meses de iniciada la pandemia, lo que involucra un contexto de incertidumbre, temor y organización muy prematura, mientras que, tanto el presente estudio como otros citados (Aragasi y Pangandaman, 2021; Santiago-Torner y Rojas-Espinosa, 2021) fueron realizados casi un año después, lo que dio tiempo para que los trabajadores hicieran adecuaciones en sus condiciones de trabajo, como se vio en el cambio pre-post reportado por Llanos (2021).

Para probar el efecto que tienen la adecuación de las condiciones en el hogar se creó una lista llamada *recursos para trabajar desde casa*, que incluye aspectos básicos que la OIT (2020) sugiere que son importantes para el teletrabajo, además de evaluar recursos personales psicológicos que la literatura indica que influyen en el compromiso laboral (Bakker y Demerouti, 2008) y se probó su efecto en un modelo de ecuaciones estructurales.

Por una parte, los resultados mostraron que presentar esperanza y optimismo en sus metas y en lo que les depara el futuro en su trabajo, influye positivamente sobre su compromiso laboral, lo que concuerda parcialmente con el estudio de Song *et al.* (2020) en el cual resiliencia y optimismo fueron factores protectores del compromiso. Se puede considerar que el compromiso se mantuvo medianamente alto por el apoyo de estos recursos psicológicos. De hecho, al observar los puntajes de los cuatro elementos del CapPsi se nota que presentaron una concentración en las puntuaciones medio altas lo que indica que esta muestra de trabajadores se sentía segura de realizar sus actividades, que podían resolver los problemas que se les presentaran, seguir alcanzado sus metas, además de tener una visión optimista sobre su futuro laboral. Estas perspectivas pueden estar influidas por el propio hecho de haber conservado —o conseguido— su empleo en una situación de crisis que afectó la economía de los países y generó en los primeros meses una notoria cantidad de desempleo (Gobierno de México, 2021), pero también por la posibilidad de contar con recursos en casa para poder desempeñarse.

La segunda parte del modelo mostró que los recursos

para trabajar desde casa tuvieron un efecto positivo y significativo sobre la autoeficacia, el optimismo y, en mayor medida, en la esperanza que presentaron los participantes; aunque debe reconocerse que la varianza explicada para cada uno fue baja. Estos resultados apoyan parcialmente las hipótesis del estudio al observarse efectos positivos de algunas de las variables del CapPsi sobre el compromiso, y una relación positiva entre estos y los recursos para trabajar desde casa, aunque no una relación directa con el compromiso laboral. Esto es relevante ya que Surma *et al.* (2021) manifestaron que aun cuando las investigaciones en psicología ambiental han demostrado la importancia de los factores físicos en el escenario laboral (por ejemplo, prevenir el burnout), su impacto sobre el compromiso del teletrabajador ha sido poco estudiado.

De los recursos para trabajar desde casa, aquellos con el porcentaje más alto señalan que los participantes pudieron adaptarse en su hogar encontrando comodidad (a pesar de que el reporte de mobiliario adecuado y espacio sin interrupciones fue ligeramente menor); consideran que desarrollaron disciplina para cumplir con sus actividades; y que su organización facilitó la capacitación y el poder trabajar con sus compañeros. Estos resultados son parecidos a los de Santiago-Torner y Rojas-Espinosa (2021), aunque con algunos porcentajes más bajos de satisfacción, pero sustentan la idea de que el apoyo organizacional y de su contexto favorece el compromiso en el teletrabajo, como Aragasi y Pangandaman (2021) también encontraron.

Por su parte, llama la atención que los dos reactivos sobre separación del horario laboral y no laboral presentaron porcentajes un poco más bajos (aproximadamente 60 %). Este aspecto resalta un punto a considerar, ya que la literatura del tema del ajuste entre horarios laborales y no laborales indica que es necesario establecer límites claros entre ambos (Medrano y Trógolo, 2018) y que las responsabilidades laborales y no laborales no deben interferir entre sí (Gutiérrez-Diez *et al.*, 2022; Rothmann y Baumann, 2014), lo que hace un llamado de atención al desarrollo de una cultura del trabajo desde casa.

En términos generales, los resultados pueden insertarse en el modelo de Bakker y Demerouti (2008) y además expandirlo a las condiciones de teletrabajo: el capital psicológico forma parte de los recursos personales del trabajador en el ámbito psicológico, pero pueden

considerarse también sus recursos personales del contexto físico y social en un escenario externo a la empresa, los cuales pueden convertirse en facilidades o barreras que influyen en sus recursos psicológicos (aquí probado), en los recursos laborales (como sería mantener la calidad de la comunicación con los superiores y entre compañeros), así como en las demandas laborales, o por lo menos la percepción de éstas, por ejemplo, como se describió antes, si las personas no son capaces de separar su tiempo de trabajo y de descanso entonces la demanda emocional puede ser mucho más alta.

Ahora bien, es preciso aceptar que el estudio presenta varias limitaciones; se admite primeramente la condición de la muestra como no probabilística y por lo tanto su representatividad es cuestionable. Por otra parte, el primer modelo estructural especificado presentaba un considerable grado de error, por lo que fue necesario realizar adecuaciones al modelo de medición: el compromiso se presentó como unifactorial y se retiraron todos los indicadores de la dimensión resiliencia. Ambos casos introducen cuestionamientos sobre la estructura de las escalas; en el caso de compromiso laboral, si bien la teoría cita las tres dimensiones, los propios autores de la escala UWES aceptan que la estructura unifactorial también ajusta dada la alta covariación entre las dimensiones (Schaufeli *et al.*, 2006).

En el caso de la medición del CapPsi con la escala PCQ-12, aunque la brevedad del instrumento resulta atractiva en la aplicación, parece tener una desventaja psicométrica inherente en el momento que el modelo de medición se pone a prueba, ya que la teoría indica que debe haber al menos tres reactivos por factor (Lloret-Segura *et al.*, 2014). En los resultados del presente trabajo, el factor esperanza quedó con dos reactivos y ninguno de los ítems de resiliencia se mantuvo, lo que ya se preveía antes de introducirlo al modelo estructural puesto que su consistencia interna presentaba un valor apenas aceptable; así también, la alta relación entre los factores del CapPsi podría generar colinealidad, interfiriendo en el efecto que presentan sobre el compromiso, además de aumentar el error del modelo. Sin embargo, la resiliencia mostró en otros estudios ser un factor importante tanto para el mantenimiento del compromiso laboral como del bienestar del trabajador (Hu, *et al.* 2020; Song *et al.*, 2020), es por ello que no se debe descartar su papel y es necesario reflexionar sobre el instrumento de medición

utilizado considerando sus pros y contras.

Dichas limitaciones son una muestra de lo que está provocando la tecnología sobre el empleo, tal como lo menciona Hualde (2019), ya que, si las personas no tienen habilidades o conocimientos en las herramientas tecnológicas, se verá afectado su capital psicológico (por ejemplo, sentirse menos eficaces), lo mismo que no contar con ellos fuera de casa. Por ello, se observa una oportunidad para reanalizar la estructura de las escalas de CapPsi en el contexto de teletrabajo.

CONCLUSIONES

El mundo laboral se vio afectado por la pandemia y probablemente no se regresará cabalmente al estado prepandemia. Esto porque se notaron ventajas de trabajar a distancia en el desempeño laboral de diversas ocupaciones y, claramente, el propio desarrollo de la tecnología de la comunicación lo ha permitido.

El objetivo de esta investigación se centró en evaluar el compromiso laboral, así como factores antecedentes (capital psicológico y recursos para trabajar desde casa), para observar su efecto en el grado de compromiso que presentan en las condiciones de teletrabajo.

Se destaca que el nivel de compromiso de los participantes no pareció diferente al que se ha reportado en otros estudios prepandemia, reflexionándose que esto podría deberse justamente a sus características psicológicas, a la adecuación que lograron en sus hogares y al apoyo en las organizaciones para las que laboran. Esto deja abierta la oportunidad de realizar una ampliación al modelo de Bakker y Demerouti (2008) sobre las condiciones situacionales y su efecto indirecto sobre el compromiso laboral y el desempeño en un entorno de teletrabajo. Aunque es preciso tomar en cuenta que los participantes del presente estudio tenían la característica de ser profesionistas, lo que pudo haber sido un elemento más que favoreció su adaptación al trabajo desde casa, por lo que se requiere seguir abordando el tema variando la muestra (y, por otra parte, especificando el tipo de profesión, empleo y/o sector de trabajo para distinciones más precisas de los efectos).

También, desde un punto de vista pragmático, los resultados sirven como evidencia para que se apoyen las condiciones de teletrabajo físicas y sociales, por lo que

se sugiere enfatizar el estudio e intervención en aspectos como la educación sobre el espacio de trabajo en casa, el apoyo en mobiliario y la separación del horario laboral y de descanso.

Es de gran interés seguir abordando la modalidad de teletrabajo, ya que no sólo se prevé una extensión de su aplicación por las cuestiones de avance tecnológico, sino porque la experiencia de la pandemia generó condiciones de trabajo en entornos domésticos, que requirieron ajustes tanto físicos como sociales aquí considerados y varias formas de adaptación del trabajador. Este trabajo muestra la importancia de diversas condiciones físicas y sociales que permiten funcionar laboralmente en el teletrabajo, a la par de contar con los recursos psicológicos que motivan un desempeño laboral esperado, particularmente en México y su capital, que al ser una megalópolis presenta retos para que los trabajadores se desplacen hasta sus centros de trabajo, lo que repercute en su salud física y mental, y, finalmente, en su desempeño como profesionistas.

AGRADECIMIENTOS

La presente investigación fue realizada con el apoyo económico del proyecto PAPIIT 306921, otorgado por la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

REFERENCIAS

- Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R. y Pons-Peregor, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Al-Ghazali, B.M. y Afsar, B. (2022). Impact of psychological capital on mental health, readiness for organizational change, and job insecurity: hotel employees' perspective in COVID-19. *Journal of Tourism Futures*, 1-21. <https://doi.org/10.1108/JTF-07-2020-0116>
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Andel, S.A., Arvan, M.L. y Shen, W. (2021). Work as replenishment or responsibility? Moderating effects of occupational calling on the within-person relationship between COVID-19 news consumption and work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 965-974. <https://doi.org/10.1037/apl0000934>
- Aragasi, N.A. y Pangandaman, H.K. (2021). Coping style, anxiety level, organizational support, and work commitment of educators during the COVID-19 pandemic in the Philippines: A mixed-methods study. *Belitung Nursing Journal*, 7(4), 267-276. <https://doi.org/10.33546/bnj.1393>
- Avey, B.J., Reichard, J.R., Luthans, F. y Mhatre, H.K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-52 <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B. y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Belzunegui-Eraso, A. y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bentler, P.M. (2006). *EQS 6 structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software Inc.
- Camacho, J.I. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3), 1-21. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/313/401
- Delanoëije, J. y Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795-808. <https://doi.org/10.1080/13620430810870476>

- doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557
- Delgado-Abella, L.E. y Mañas-Rodríguez, M.A. (2019). Propiedades psicométricas del instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(15), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- Eliyana D.A., Susita, D., Aditya, V. y Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19, (4), 89-96. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Freiberg, H.A., Stover, J.B., De la Iglesia, G. y Fernández, L.M. (2013). Correlaciones policóricas y tetracóricas en estudios factoriales exploratorios y confirmatorios. *Ciencias psicológicas*, 7(2), 151-164. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4595/459545415005.pdf>
- Gobierno de México. (2021, julio 14). *Impacto de la pandemia de COVID-19 en el mercado laboral mexicano y en el SAR*. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/656430/AP-05-2021_Impacto_de_la_Pandemia_en_el_Mercado_Laboral_VFF.pdf
- Golden, T.D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.003>
- Graizbord, B., González, J.L. y González, R. (2010). *Oferta y demanda potencial de teletrabajo en el Área Metropolitana de la Ciudad de México*. Recuperado de https://www.academia.edu/14149439/Oferta_y_demanda_potencial_de_teletrabajo_en_el_%C3%81rea_Metropolitana_de_la_Ciudad_de_M%C3%A9xico1
- Gutiérrez-Diez, M.C., Bordas-Beltrán, J.L., Piñón, L.C. y Sapién, A.L. (2022). Trabajar donde se vive o vivir donde se trabaja: condiciones que afectan la productividad de teletrabajadores en Chihuahua, México. *Información Tecnológica*, 33(2), 309-320. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200309>
- Hoe, S.L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3, 76-83. Recuperado de https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168/
- Honorable Congreso de la Unión. (2021, enero 11). *DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Howe, L. y Menges, J. (2021). Remote work mindsets predict emotions and productivity in home office: A longitudinal study of knowledge workers during the Covid-19 pandemic. *Human-Computer Interaction: online*, 37(6), 481-507. <https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1987238>
- Hu, J., He, W. y Zhou, K. (2020). The mind, the heart and the leader in times of crisis: how and when COVID-19-Triggered mortality salience relates to state anxiety, job engagement, and prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1218-1233. <https://doi.org/10.1037/apl0000620>
- Hualde, A. (2019). *El trabajo y el empleo en la era digital: ¿una nueva ola de precarización?* Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/211213>
- Hualde, A. y Micheli, J. (2021). Teletrabajo y call center. La experiencia mexicana durante la pandemia en 2020. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 33-55. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.92>
- Karatepe, O.M., Ozturk, A. y Kim, T.T. (2019). The effects of nonwork and personal resources on frontline bank employees' work engagement and critical job outcomes. *International Journal of Bank Marketing*, 37(3), 858-879. <https://doi.org/10.1108/IJBM-05-2018-0133>
- Llanos, L.F. (2021). La autoeficacia y el engagement del trabajo en casa: aprendizajes durante la pandemia de COVID 19. *Contaduría y Administración*, 66(5), 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3186>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- López, A.M.G. y Osuna, F.I. (2021). Teletrabajo en México en tiempos de Covid-19: de lo opcional a lo necesario. *Revista Observatorio del Deporte*, 2(7) Recuperado de https://ink.library.smu.edu.sg/sis_research/5168/

- rado de <https://revistaobservatoriodeldeporte.cl/cargar/wp-content/uploads/2021/06/1-OFICIAL-ART-VOL-7-NUM-2-MAYOAGOSTO-2021REVODEP.pdf>.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I.M. y Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. y Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F. y Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Madero, S.M. y Flores, R. (2009). Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Investigación y Ciencia*, 43, 46-52. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6104487>
- Martínez, R. (2021). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. *Retos II*, (4), 143-156. Recuperado de <https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/5970/El%20Teletrabajo%20como%20tendencia%20del%20Mercado%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Masuda, A.D., Holtschlag, C. y Nicklin, J.M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22(2), 200-219. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2016-0064>
- Medrano, L.A. y Trógolo, L.A. (2018). Employee Well-being and Life Satisfaction in Argentina: The Contribution of Psychological Detachment from Work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 69-81. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Ocampo, R.M., Juárez, A., Arias, L.F. y Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a04v21n2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang-es/index.htm
- Padilla, J.A. (2019, septiembre 29). *Análisis factorial exploratorio para escalas dicótomas y Likert* [Archivo de video]. Recuperado de <https://youtu.be/IyAs6PYXQOY>
- Pando, M., Aranda, C., Zambrano, J.M. y López, I. (2011). Factores psicosociales de riesgo, burnout y work engagement en empleados de pequeñas tiendas comerciales de Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 1(3), 21-27. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4808/4105
- Pinto, I., Montaudon, C.M., Yáñez A. (2021). Condiciones de acceso a la tecnología para el trabajo remoto en México en tiempos de pandemia por COVID-19. *VinculaTegica. EFAN*, 1(7), 179-193. <https://doi.org/10.29105/vtga7.2-55>
- Portillo, M., Aguilar, J. y Ramos, D.A. (2022). Análisis del teletrabajo y sus componentes: estudio en industria de exportación de ciudad Chihuahua, México. *Revista ELECTRO*, 44, 117-123. Recuperado de <http://electro.itchihuahua.edu.mx/revista/2022/SUB-5029.pdf>
- Rothmann, S. y Baumann, C. (2014). Employee engagement: The effects of work-home/home-work interaction and psychological conditions. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 515-530. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10520/EJC157801>
- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16(50), 116-120. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Santana-Cárdenas, S., Viseu, J.N., López-Núñez, M.I. y Neves, S. (2018). Validity and reliability evidence of the Psychological Capital Questionnaire-12 in a sample of Mexican workers. *Anales de psicología*, 34(3), 562-570. <http://dx.doi.org/10.6018/>

- analesps.34.3.319211
- Santiago-Torner, C. y Rojas-Espinosa, S.R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Secretaría de Gobernación [Segob]. (2020, marzo 23). *ACUERDO por el que el Consejo de Salubridad General reconoce la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México, como una enfermedad grave de atención prioritaria, así como se establecen las actividades de preparación y respuesta ante dicha epidemia*. México: Diario Oficial de la Federación.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González, V. y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara
- Seligman, M. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinic. Psychology*, 15, 1-23. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>
- Shahpouri, S., Namdari, K. y Abedi, A. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with turnover intention among female nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216-221. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.10.008>
- Soni, K., Rastogi, R. y Garg, P. (2016). Positive Psychology at Work: Psychological Capital as a Pathway to Employee Engagement. *OPUS: HR Journal*, 7(2) 1-15. Recuperado de <http://www.publishingindia.com/opus/53/positive-psychology-at-work-psychological-capital-as-a-pathway-to-employee-engagement/543/3877/>
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y. y Li, H. (2020). Mental Health and Work Attitudes among People Resuming Work during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1-15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145059>
- Surma, M.J., Nunes, R.J., Rook, C. y Loder, A. (2021). Assessing Employee Engagement in a Post-COVID-19 Workplace Ecosystem. *Sustainability*, 13(20). <https://doi.org/10.3390/su132011443>
- Vicente, M.I., Gabari, M.I. (2019a). El rol de los recursos laborales en el desarrollo del engagement. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(2), 107-116. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v2.1746>
- Vicente, M.I. y Gabari, M.I. (2019b). Los recursos personales como antecedentes del engagement. *Apuntes de Psicología*, 37(2), 125-132. Recuperado de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/811/536>
- Villa, F.I., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, M.A. y Sanz, A.I. (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Vertientes Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 22(1), 42-48. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90937>
- Villanueva, Y.M., Hernández, M.P., Villa, C.L., Águilar, A. y Carreón, M. (2022). Impacto del teletrabajo en el nivel de compromiso laboral (engagement) y de agotamiento de los docentes del Tecnológico Nacional de México en la pandemia COVID 19 y el retorno a la nueva normalidad. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1-21. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3337
- World Health Organization [WHO]. (2021). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. Recuperado de <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. y Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

NOTAS DE AUTOR

^a Maestra y Doctora en Psicología por la Facultad de Psicología de la UNAM. Profesora de asignatura ordinaria A en la carrera de psicología en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza de la UNAM. Las principales líneas de investigación son en conducta proambiental y sus factores disposicionales, en particular la evaluación de los costos y beneficios de la ejecución de conducta proambientales, la expectativa en el comportamiento de otros y, recientemente, comportamiento laboral y ambiental en el trabajo. Es candidata a SNI (2020-2022). Correo de contacto: cristina.vanegas@zaragoza.unam.mx
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2266-986X>

Últimas publicaciones

- Palacios-Delgado, J., Vanegas, M. C. y Bustos, J. (2021). Estudio psicométrico de la Escala de Costo Conductual de compras ecológicas en México. *Persona*, 24(2), 89-103. [https://doi.org/10.26439/persona2021.n024\(2\).5444](https://doi.org/10.26439/persona2021.n024(2).5444)
- Vanegas, M.C. (2021). Evaluación de la dificultad percibida de realizar conductas proambientales. *Ambiente, Comportamiento y Sociedad*, 4(1), 102-113. <https://doi.org/10.51343/racs.v4i1.821>
- Vanegas, M.C., Corral, V.V., Bustos, J.M. y Ortega, A.P. (2022) Expectativas del comportamiento ambiental de otros y su efecto en la conducta proambiental personal. *Psycology*, 13(1), 29-49. <https://doi.org/10.1080/21711976.2021.1992872>

^b Maestro en psicología social y Doctor en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México, es Profesor Titular C en la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Trabaja las líneas de investigación de desarrollo de conducta proambiental; modelos e intervenciones; consumo ambientalmente responsable; expectativas de empleo y valores ambientales en egresados y, recientemente, compromiso y conducta proambiental en el empleo. Pertenece al SNI nivel 1 (2022-2025). Correo de contacto: marcos.bustos@zaragoza.unam.mx
ORCID: 0000-0003-3423-596X

Últimas publicaciones

- Soler Anguiano, F.L., Bustos-Aguayo, J.M., Palacios, J., Zeelenberg, M. y Díaz-Loving, R. (2019). Desarrollo y validación del Inventario de Estilos de Toma de decisiones de Compras Emocionales y razonadas (ITDC). *Suma Psicológica*, 26(2), 75-85. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n2.3>
- Flores-Herrera, L.M. y Bustos-Aguayo, J.M. (Eds.). (2020). *Aplicaciones de observación sistemática en contexto familiares, recreativos y escolares*. México: UNAM.
- Bustos-Aguayo, J.M., Vanegas-Rico, M.C., Pérez-Durán, J. y Barrientos-Durán, C. (2021). Disposición laboral y proambiental del egresado universitario: caracterización de variables psicosociales antecedentes. En E. López y M. Vanegas (Coords.), *Comportamiento ambientalmente responsable e importancia de los espacios verdes en México* (pp. 191-221). México: Newton, UNAM.

^c Doctora en Psicología Social y Ambiental por la Universidad Nacional Autónoma de México. Docente de asignatura en la Dirección de Ciencias de la Salud de la Universidad La Salle Nezahualcóyotl. Líneas de investigación: conducta proambiental, consumo sustentable y gestión ambiental. No pertenece al SNI. Correo electrónico: cbarrientos@ulsaneza.edu.mx
ORCID: 0000-0002-6253-2702

Últimas publicaciones

- Barrientos, D.C. y Bustos, J.M. (2018). Medición de las creencias sobre conductas proambientales específicas. Validez factorial confirmatoria y diferencias sociodemográficas. *Revista Psicología Social y Personalidad*, 31(2).
- Barrientos, D.C. y Bustos, J.M. (2019). Evaluación de barreras para la compra de productos ecológicos en habitantes de la ciudad de México. *Revista NTHE*, 26. Recuperado de <http://nthe>.

[mx/detallesrev.php?id=27](https://www.zaragoza.unam.mx/detallesrev.php?id=27)

Barrientos, D.C. y Bustos, J.M. (2021). La reutilización como una forma de minimización de los recursos: validación de una escala. En E. López y M. Vanegas (Coords.), *Comportamiento ambientalmente responsable e importancia de los espacios verdes en México* (pp. 93-120). México: Newton, UNAM.

^d Doctorado en Psicología por la UNAM, profesor de asignatura A en FES Zaragoza UNAM. Líneas de investigación: capital social, prevención del delito y capital psicológico. No pertenencia al SNI. Correo de contacto: jav.mesoamerica@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5952-9126>

Últimas publicaciones:

- Pérez, D.J., Bustos, J.M. y Ito, M.E. (2017). Confianza: un estudio psicométrico desde la perspectiva del capital social. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza, UNAM*. 7(14), 1-23. Recuperado de https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/Portal2015/publicaciones/revistas/rev_elec_psico/REP_14.pdf
- Pérez, D.J. y Bustos, J.M. (2018). Propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia para prevenir el robo en la calle. *Revista Alternativas en Psicología*. 39, 68-86. Recuperado de <https://www.alternativas.me/numeros/28-numero-39-febrero-julio-2018/169>
- Pérez, D.J., Romo, C.G. y Bustos, J.M. (2021). Participación y percepción de tutores en escuelas de tiempo completo: el caso del estado de Querétaro. *Revista Mexicana de Pedagogía*, 108, 23-35.