

ARTÍCULO ORIGINAL

Socialización, riesgos psicosociales y burnout en diferentes arreglos de trabajo en México
*Socialization, psychosocial risks and burnout in different work arrangements in Mexico*José Luis Calderón Mafud¹   y Elsa María Vásquez Trespalacios²  ¹Universidad de Colima, México.²Universidad CES, Colombia

Citar como: Calderón, J.L., y Vásquez, E.M. (2024). Socialización, riesgos psicosociales y burnout en diferentes arreglos de trabajo en México. *Revista San Gregorio*, 1(60), 28-39. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i60.3170>

Recibido: 23-07-2024

Aceptado: 25-11-2024

Publicado: 31-12-2024

RESUMEN

Este artículo propuso establecer un modelo de mediación entre la carga de trabajo, la socialización organizacional, y el burnout en trabajadores híbridos en México. Se recopiló información mediante un cuestionario de características sociodemográficas e instrumentos para evaluar factores psicosociales como “carga de trabajo”, “contenido y características de la tarea”, “socialización organizacional”, y la escala de efectos colaterales del “Cuestionario de bienestar laboral general”. Se utilizó el análisis de mediación múltiple, ecuación 6 de Hayes, con dos variables mediadoras; y la edad y sexo como covariantes. De los 371 participantes, 66.84% fueron mujeres, y la forma de trabajo más común fue completamente remota (42.6%). El análisis de mediación múltiple demostró que la carga de trabajo genera efectos colaterales en empleados híbridos de manera directa e incremental ($b:0,64$; IC 95%, 0,43-0,84); el contenido y características de la tarea de forma indirecta e incremental ($b:0,24$; IC 95%, 0,13 - 0,36), y un efecto indirecto decremental de las cargas de trabajo a través de la socialización ($b: 0,12$; IC 95%, 0,008-0,00063). El modelo confirma que los efectos colaterales en empleados híbridos, son producto incremental de la carga cuantitativa y cualitativa de trabajo, y que son mitigados por la socialización organizacional.

Palabras clave: Organización del trabajo; socialización organizacional; burnout; salud mental; bienestar laboral.

ABSTRACT

This article proposed to establish a mediation model between workload, organizational socialization, and burnout in hybrid workers in Mexico. Information was collected through a questionnaire of sociodemographic characteristics and instruments to evaluate psychosocial factors such as “workload”, “content and characteristics of the task”, “organizational socialization”, and the side effects scale of the “General work wellbeing questionnaire”. Multiple mediation analysis was used, Hayes equation 6, with two mediating variables; and age and sex as covariates. Of the 371 participants, 66.84% were women, and the most common form of work was completely remote (42.6%). The multiple mediation analysis demonstrated that workload generates collateral effects in hybrid employees directly and incrementally ($b:0.64$; 95% CI, 0.43-0.84); the content and characteristics of the task indirectly and incrementally ($b: 0.24$; 95% CI, 0.13 - 0.36), and a decremental indirect effect of workloads through socialization ($b: 0.12$; 95% CI, 0.008-0.00063). The model confirms that the collateral effects in hybrid employees are an incremental product of the quantitative and qualitative workload, and that they are mitigated by organizational socialization.

Keywords: Work Organization; organizational socialization; burnout; mental health; work wellbeing.



INTRODUCCIÓN

Entre los cambios generados por la pandemia de COVID-19, se produjo la transición en diferentes arreglos de trabajo, tales como el empleo remoto (Nicola et al., 2020). Estas condiciones laborales han persistido extendiéndose a muchas ocupaciones y acentuando el interés en conocer sus efectos en la salud laboral (Ateeq, 2022; Bababpour et al., 2022; Peters, et al., 2022).

Investigaciones recientes reportan mayores síntomas de agotamiento en profesionales, así como el efecto protector del apoyo social y organizacional frente a la debilidad, ansiedad y depresión, limitando la rotación de dichos trabajadores (Zhou et al., 2022; Chun, et al, 2022). Además de desequilibrios causados por el elevado impacto de los conflictos entre la vida laboral y personal, sobrecarga y mayor complejidad del trabajo, aunado a la introducción de nuevas tecnologías e intensificación del empleo (Chirico et al., 2021).

Así pues, son múltiples los estudios que confirman las afectaciones a la salud, el desempeño, y a la vida personal en distintas ocupaciones a causa del uso extendido de la tecnología (Appel-Meulenbroek et al., 2022; Shirmohammadi et al., 2022), la complejidad de las tareas, la falta de apoyo organizacional y la sobrecarga laboral (Zhang et al, 2020).

Entre los factores de riesgo psicosocial, la carga de trabajo elevada se ha asociado a niveles bajos de bienestar y a mayores riesgos para la salud (Ortiz et al., 2019). El caso del aumento en la carga laboral como efecto del teletrabajo (Novianti & Roz, 2020; Ragu-Nathan et al., 2008), se ha vinculado a situaciones que contribuyen a que las personas trabajen más tiempo y más rápido de lo normal, produciendo mayor estrés (Song & Gao, 2020), agotamiento, problemas de memoria e insatisfacción por la cantidad de horas laboradas (Sánchez-Toledo, 2021).

En dicho aspecto, las distintas investigaciones refirieron que la sobrecarga tecnológica está relacionada con diferentes síntomas asociados al estrés laboral (Lin et al., 2021). Entre los principales efectos están el desgaste ocupacional, definido como la sensación de haber agotado todos los recursos emocionales para lidiar con el estrés (Prado et al., 2014; Blanch et al., 2010); la alienación, que se experimenta como el sentimiento de pérdida del sentido e interés por el trabajo (Román, 2022); y finalmente, la somatización, el cual es un proceso complejo y psicológico en el que el individuo percibe síntomas físicos asociados al estrés, y los atribuye a una enfermedad biológica (Gardner et al., 2022).

En contraparte, la socialización organizacional ha sido una práctica comprobada para desarrollar habilidades, integración y adaptación a cambios que favorecen el desempeño de los empleados. Taormina (2019), la definió en un proceso de adaptación simultánea y continua de cuatro dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros y perspectivas de futuro. Actualmente es considerada un recurso organizacional al que las personas acuden para afrontar las demandas laborales, y desde ese enfoque, en diferentes estudios, se ha evidenciado su papel en la promoción del work engagement y la salud mental positiva. Taormina (2019) y Villavicencio-Ayub et al. (2014), reportaron correlaciones negativas entre los dominios de la socialización y el burnout, destacando su papel protector frente al agotamiento.

El aumento en la exposición a factores de riesgo y los cambios generados por los diferentes arreglos de trabajo en México, crearon efectos en el estrés laboral. Por lo que, el objetivo de esta investigación es establecer un modelo de mediación de la carga laboral, el contenido y características de la tarea, y la socialización sobre los efectos del estrés en trabajadores mexicanos que desempeñaban sus tareas en diferentes arreglos de empleo.

Dicho modelo que se muestra en la figura 1, se basó en la hipótesis de que la carga de trabajo tiene una relación directa sobre los efectos colaterales, e influye a través del contenido, características de la tarea (efecto incremental) y la socialización (efecto decremental), como variables mediadoras, las cuales forman una cadena causal que explica el impacto de la carga de trabajo en los efectos colaterales, como el equilibrio entre las características y contenido de los diferentes arreglos de trabajo, y la socialización organizacional como recurso protector.

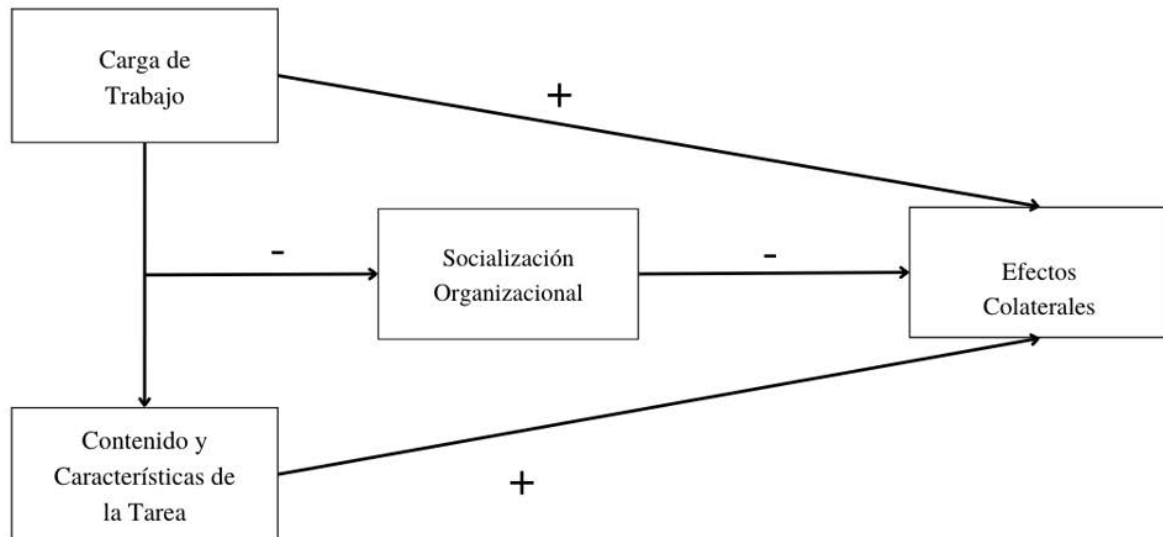


Figura 1. Modelo teórico de la mediación entre los factores de riesgo psicosocial, SO y los efectos colaterales.

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

Se realizó un estudio transversal correlacional en los meses de julio y agosto de 2022, incluyendo a trabajadores mexicanos de distintos sectores industriales, en diferentes arreglos de trabajo, en el contexto posterior al Covid-19.

Población y Muestra

Se utilizó un muestreo no probabilístico por bola de nieve a profesionales de diversos sectores industriales de la República Mexicana, quienes estuvieran trabajando de manera remota o híbrida. Se encuestaron 383 profesionales, que tuvieran arreglos de trabajo en donde por lo menos un día se laboraba de forma remota, utilizando tecnologías de comunicación. Se excluyeron 12 respuestas inconclusas, resultando en una muestra de 371 cuestionarios completos.

Variables

Se consideraron como variable dependiente los efectos colaterales del estrés: desgaste, alienación y somatización. Las variables explicativas fueron; carga de trabajo, contenido y características de la tarea, y socialización organizacional, mientras que las sociodemográficas: edad y sexo; las laborales fueron: forma de trabajo (100% Remoto, 50/50 Remoto, 80% Remoto, 20% Remoto y Presencial con uso de Tecnología), forma de contratación y puesto de trabajo.

Procedimiento

Se diseñó un formulario anónimo en Google Forms y se solicitó el consentimiento informado, enviándose el enlace por correo electrónico y redes sociales durante julio y agosto de 2022. Se incluyó a personal de cualquier nivel jerárquico y categorías de puestos. Se utilizó un cuestionario estructurado que incluía características sociodemográficas (edad, sexo, lugar de trabajo), y laborales (puesto y forma de trabajo).

Para medir las variables del estudio se utilizaron el Cuestionario de Bienestar Laboral General (CBLg) (Hayes & Preacher, 2014), el Cuestionario de Factores Psicosociales del Trabajo (CFPT) (Silva, 2014) (subescalas de carga de trabajo y de contenido y características del trabajo), y el Inventario de Socialización Organizacional (OSI-20) (Taormina, 1997; 2004). El CBLg es un cuestionario que consta de 55 ítems de amplia utilización para evaluar el bienestar laboral en profesionales, con 2 dimensiones principales: bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas), y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación), validado en México ($\alpha = .82$).

CFPT, es un instrumento de 46 ítems que evalúa los factores psicosociales negativos de la población laboral en general, demostrando índices de fiabilidad ($\alpha = .80$) y validez de constructo adecuados. Por su parte, el OSI-20 es un inventario formado por 20 reactivos divididos en cuatro dimensiones: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros, y perspectivas de futuro. Ha demostrado buena fiabilidad ($\alpha = .91$) y validez de constructo y contenido en México.

Análisis estadístico

Se analizaron los datos del cuestionario mediante los programas SPSS 29 y Process V.4.2, para comprobar el modelo de mediación de los efectos de la socialización organizacional y de riesgo, relacionados con la carga de trabajo.

Se verificó la distribución normal de las variables, con base en el criterio de normalidad propuesto por Curran (asimetría ≤ 2 ; curtosis ≤ 7). Se hicieron análisis descriptivos utilizando frecuencias y porcentajes para variables categóricas y medias \pm desviaciones estándar (DE) para variables continuas, respectivamente. Las variables cuantitativas se describieron de forma comparada con su media, desviación estándar, varianza y su distribución teórica en relación con las tres variables categóricas del estudio (edad, sexo, y forma de trabajo).

Se realizó un estudio de regresión lineal para conocer la asociación entre las variables de interés (CFPT, CBLg y OSI-20). Finalmente, se obtuvo el modelo de mediación múltiple con dos variables mediadoras formando una cadena causal, para verificar los efectos directos e indirectos usando la ecuación 6 del modelo de Hayes & Preacher (2014), introduciendo como covariantes a las variables edad y sexo, para reducir la posibilidad de que los resultados se vieran afectados por elementos externos (Calvo, 2020; Trougakos, et al., 2020).

Aspectos éticos

La presente investigación contó con un protocolo de estudio y consentimiento informado, adheridos a las normas de Helsinki para investigación en humanos. Además de la aprobación del Comité de Ética del Programa de Investigación en Salud Ocupacional (PIENSO en Latinoamérica, A.C.).

RESULTADOS

Se analizó la información de 371 profesionales de 21 estados de México, para establecer el modelo de mediación. En la tabla 1 se evidencia que la población encuestada estuvo compuesta por mayoritariamente mujeres (66.8%), de edad promedio en un rango de 31 a 50 años, que refirieron trabajar de forma remota (42.6%). Finalmente, la composición de la muestra por puestos de trabajo se determinó como eran analistas o especialistas (20,2%), supervisores y operativos (16.4%), personal de servicios o apoyo (14.3%), jefes o gerentes (11.9%), docentes (9.7%), Salud (4.0%) y Trabajo Social (0.8%).

Tabla 1. Características de la población (N=371).

	Categorías	N (%)
Edad	18 o menos	5 (1.3%)
	19 a 30	55 (14.8%)
	31 a 50	201 (54.2%)
	51 a 65	93 (25.1%)
	65 o mas	17 (4.6%)
Sexo	Hombre	123 (33.2%)
	Mujer	248 (66.8%)
Forma de Trabajo	100 Remoto	158 (42.6%)
	50/50 Remoto	62 (16.7%)
	80/20 Remoto	7 (1.9%)
	20 Remoto	15 (4.0%)
	Presencial con uso de Tecnología	129 (34.8%)

	Categorías	N (%)
Puesto de Trabajo	Directivo	23 (6.2%)
	Jefe o Gerente	44 (11.9%)
	Supervisor/coordinador	61 (16.4%)
	Analista o especialista	75 (20.2%)
	Operativos	61 (16.4%)
	Docente o Investigador	36 (9.7%)
	Profesional de la salud	15 (4.0%)
	Servicios de Apoyo	53 (14.3%)
	Trabajo Social	3 (0.8%)

En la tabla 2 se evidencia que se encontraron diferencias por rangos de edad y sexo en los niveles de socialización. Quienes trabajaron 100% remoto, obtuvieron medias más altas en socialización organizacional y carga de trabajo; mientras que quienes colaboraron 80% laboral y 20% en casa, presentaron niveles más elevados en contenido y características de la tarea. La media de efectos colaterales fue más elevada en quienes trabajaron 80% desde casa.

Tabla 2. Nivel de CT, CCT, Socialización Organizacional y Efectos Colaterales (N=371).

Variables	Categorías	Socialización			Carga de Trabajo			Contenido de la Tarea			Efectos Colaterales		
		Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)
Sexo	Hombre (N=123)	3.28	0.97	5.63 (.02)	2.86	0.64	1.94 (.16)	2.59	0.68	0.21 (.64)	3.35	1.56	9.64 (.002)
	Mujer (N=248)	3.02	1.02		2.75	0.69		2.56	0.63		3.87	1.50	
	Total	3.11	1.01		2.79	0.68		2.57	0.65		3.70	1.54	
Edad	18 o menos	3.69	1.38	1.62 (.16)	2.84	0.22	1.10 (.35)	2.43	0.61	2.64 (.03)	3.10	1.85	2.4 (.05)
	19 a 30 años	3.01	0.91		2.62	0.56		2.67	0.52		4.06	1.47	
	31 a 50 años	3.03	1.05		2.82	0.69		2.63	0.68		3.78	1.57	
	51 a 65 años	3.27	0.96		2.80	0.72		2.39	0.62		3.44	1.48	
	65 o más años	3.30	0.90		2.91	0.70		2.52	0.61		3.12	1.35	
	Total	3.11	1.01		2.79	0.68		2.57	0.65		3.70	1.54	

Variables	Categorías	Socialización			Carga de Trabajo			Contenido de la Tarea			Efectos Colaterales		
		Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)	Media	DE	F (p)
Forma de trabajo	100% Remoto	3.21	0.96	1.35 (.025)	2.93	0.71	3.08 (0.02)	2.53	0.68	1.05 (0.38)	3.80	1.49	2.95 (0.02)
	80% casa, 20% centro laboral	2.75	0.87		2.63	0.58		2.48	0.56		4.03	1.12	
	50% casa, 50% centro laboral	3.18	1.05		2.73	0.61		2.57	0.55		3.32	1.46	
	80% centro laboral, 20% casa	2.78	1.11		2.65	0.48		2.36	0.76		2.74	1.85	
	Pre-sencial	3.02	1.04		2.67	0.66		2.65	0.63		3.84	1.57	
	100%												
	Total	3.11	1.01		2.79	0.68		2.57	0.65		3.70	1.54	

En la tabla 3, se muestra que los factores que influyen en el estrés de trabajadores con diferentes arreglos de trabajo; son la carga de trabajo, y el contenido y características de la tarea, mientras que las perspectivas de futuro decremantan su efecto. El desgaste y la somatización en los trabajadores son efectos de las mismas variables, mientras que la presencia de alienación en los trabajadores se incrementa por consecuencia de la carga de trabajo, así como el contenido y características de la tarea, y se decremanta por influencia de las perspectivas de futuro y el entrenamiento.

Tabla 3. Factores que influyen en Efectos Colaterales de Trabajadores Híbridos (N=371).

Variable Dependiente	Modelo	B	SE	B	t	p
Efectos Colaterales	(Constante)	1.730	.458		3.775	<.001
	Contenido de la Tarea	.585	.122	.246	4.780	<.001
	Perspectivas de futuro	-.390	.064	-.289	-6.064	<.001
	Carga de Trabajo	.584	.105	.256	5.570	<.001
R=.60, R ² =.36						
Desgaste	(Constante)	.900	.580		1.552	.122
	Contenido de la Tarea	.888	.133	.323	6.696	<.001
	Perspectivas de futuro	.643	.155	.224	4.152	<.001
	Carga de Trabajo	-.258	.081	-.159	-3.174	.002
R=.54, R ² =.29						

Variable Dependiente	Modelo	B	SE	B	t	p
Somatización	(Constante)	3.224	.447		7.210	<.001
	Contenido de la Tarea	-.243	.104	-.166	-2.332	.020
	Perspectivas de futuro	.697	.116	.283	5.990	<.001
	Carga de Trabajo	-.287	.111	-.182	-2.590	.010
						R=.46, R ² =.21
Alienación	(Constante)	2.347	.523		4.489	<.001
	Contenido de la Tarea	-.390	.101	-.254	-3.841	<.001
	Perspectivas de futuro	.791	.137	.293	5.757	<.001
	Carga de Trabajo	.266	.117	.103	2.268	.024
	Entrenamiento	-.202	.097	-.133	-2.077	.039
					R=.61, R ² =.37	

Al someter a prueba el modelo, se obtuvo el resultado que se observa en la figura 2. Se destaca que el modelo de mediación explica que la carga de trabajo tiene efectos sobre la socialización organizacional de carácter negativo, y esta a su vez tiene efectos negativos en el contenido y características de la tarea, lo cual influye en su conjunto en los efectos colaterales que perciben los trabajadores híbridos. Por otra parte, la socialización organizacional tiene una influencia negativa sobre los efectos colaterales disminuyéndolos, al tiempo que la carga de trabajo evidencia una mayor contribución en los efectos colaterales de forma directa, y a través del contenido y características de la tarea.

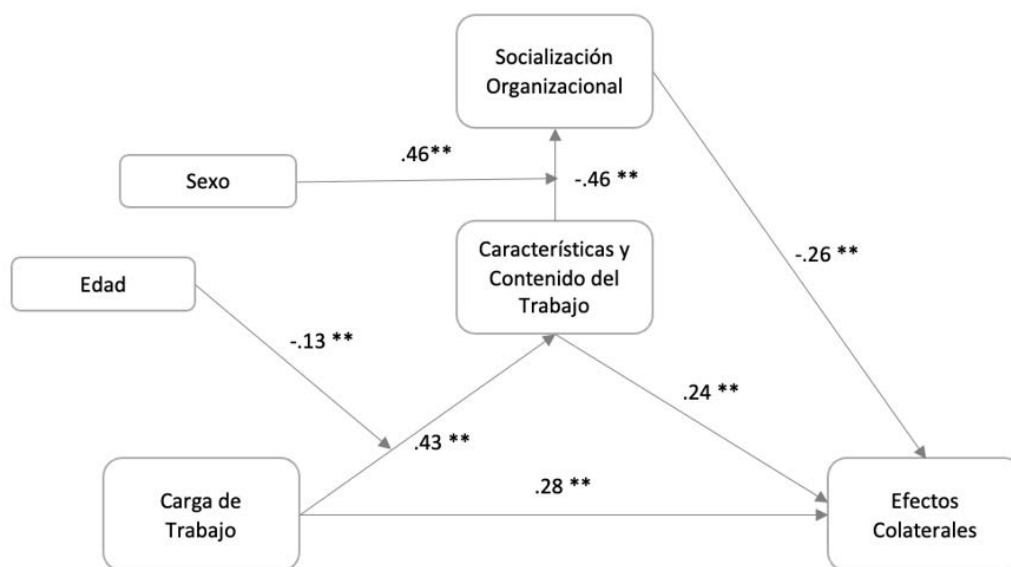


Figura 2. Modelo Sometido a Prueba. Coeficientes de regresión no estandarizados.

La tabla 4 incorpora los datos del análisis de mediación, realizado con técnicas de *Bootstrapping*, para modelar los efectos directos e indirectos entre la carga de trabajo, el contenido y características de la tarea, la socialización organizacional y los efectos colaterales, introduciendo las variables sexo y edad como confusoras. En esta se presentan los efectos directos e indirectos del modelo de mediación. El efecto predictivo directo estandarizado de la CT en los efectos colaterales fue 0.60 (intervalo de confianza (IC) del 95 % corregido por sesgo [0.39, 0.80], $p < 0.001$). Los efectos indirectos fueron los siguientes: en la vía de CCT - efectos colaterales, el efecto indirecto fue 0.18 (IC del 95 % corregido por sesgo [0.04, 0,09], $p < 0.001$); en la SO-efectos colaterales, el efecto indirecto fue 0.13 (IC del 95 % corregido por sesgo [0.04, 0.09], $p < 0.001$). Por último, en la vía de SO - CCT - efectos colaterales, el efecto indirecto fue 0.02 (IC del 95 % corregido por sesgo [0.008, 0.0006], $p < 0.001$).

Tabla 4. Coeficientes de Regresión, errores estándar y resumen del modelo de la mediación entre la carga de trabajo y los efectos colaterales.

		Consecuente				
		M1 (Contenido y Características del Trabajo)		M2 (Socialización Organizacional)		Y (Efectos Colaterales)
		b (EE)		b (EE)		b (EE)
		Antecedente				
X (Carga de Trabajo)	a1	0.43(<0.01) **				c' .28 (<0.01) **
M1 (Contenido y Características del Trabajo)	-	-		a2	-0.46 (<0.01) **	b1 .24 (<0.01) **
M2 (Socialización Organizacional)	-	-		-	-	b2 -.26 (<0.01) **
Cov1 (Sexo)					0.46 (<0.01) **	.14(<0.01) **
Cov2 (Edad)		-.13(0.004) **				
Constante	iM1	1.59 (<.01) **		iM2	3.94 (0,21) **	
		R ² =.21 F (19.40) =6.55; p=0.000			R ² =.24 F (19.46) =14.38; p=0.0001	
					R ² =.40 F (34.75) =2.02; p=0.04	

N=371; X=Variable independiente; Y=Variable Dependiente; M=Variable Mediadora; b=coef. De regresión no estandarizado; EE=Error Estándar; 10,000 muestras “bootstrap” con corrección de sesgo; * $p < .05$; ** $p < .01$

Efectos directos e indirectos. Coeficiente de regresión e intervalos de confianza.

	b (IC 95%)	Prueba de Sobel
Efecto directo X en Y	0,64** (0,43;0.84)	
Efecto indirectos		
Por Contenido y Características de la Tarea	0.24** (0,13; 0.36)	0.18 (0.28) **
Por Socialización Organizacional	0.01** (0.04;0.05)	0.13 (0,21) **
Por Contenido y Características de la Tarea >> Socialización Organizacional	0.12** (0.008; 0.00063)	0.02 (0.038) **
Efecto total X en Y	0,95** (0,74;1,16)	

Constante

B=Coeficiente no estandarizado; b=coef. de regresión no estandarizado IC=Intervalo de Confianza al 95%; * $p < .05$; ** $p < .01$ Prueba de Sobel b (EE)

DISCUSIÓN

Los hallazgos principales de esta investigación revelan diferencias en los niveles de socialización, carga de trabajo, contenido y características del trabajo, y efectos colaterales, entre los trabajadores participantes, mostrando puntajes más altos en socialización y carga de trabajo. El análisis multivariado indicó que la carga y el contenido del trabajo influyen en los efectos colaterales, mientras que las perspectivas de futuro reducen estos efectos. En resumen, se identificó un modelo de mediación en el que la carga de trabajo tiene efectos directos incrementales en los efectos colaterales y efectos indirectos a través de la socialización organizacional (decrementales) y el contenido del trabajo.

El presente estudio contribuye a la comprensión de la relación entre la carga de trabajo y los efectos colaterales, los roles de mediación de la complejidad de las tareas, y de la socialización en trabajadores con arreglos flexibles. La evidencia demuestra que el trabajo remoto tiene un impacto negativo en los trabajadores, que se explica por el aumento en la carga de trabajo y en el conflicto familia-trabajo. Estos resultados son similares a hallazgos previos, en donde se evidenció que la carga cuantitativa y cualitativa de trabajo, explicaron una cantidad importante de los efectos del estrés en los participantes (Venkatesh et al., 2021).

Aunque el empleo remoto o flexible ha favorecido la autonomía laboral de algunos trabajadores, para otros ha sido fuente de ascendentes exigencias, producto del monitoreo y control, situaciones que ya han sido relacionadas con un amplio reporte de estrés laboral (Ewers & Kangmennaang, 2023). Estudios previos analizaron la influencia de la carga de trabajo en el estrés, concluyendo que los niveles elevados de demandas, el aislamiento social y la sobrecarga, incrementan el desgaste y otros síntomas asociados al estrés laboral (Lin et al., 2021).

La socialización organizacional ha sido relacionada empíricamente con resultados como la conducta prosocial, el buen desempeño laboral (Livi et al., 2018), y como factor protector frente al estrés en estudios con muestras multiocupacionales de trabajadores (Frögéli et al., 2022). En este sentido, esta investigación expande el conocimiento de la relación entre recursos, demandas y estrés laboral. Los hallazgos de este estudio sugieren que las organizaciones ayudan a reducir el estrés y prevenir el riesgo de agotamiento entre los trabajadores, al fomentar el desarrollo, el apoyo y las oportunidades de crecimiento.

En esta investigación, los empleados remotos percibieron más la carga de trabajo. Lo anterior puede explicarse debido a que, en esta modalidad de trabajo, son más comunes la ausencia de apoyo continuo, mayores interrupciones y complejidad del trabajo. Una de las fortalezas del estudio, es que pudo observarse que los empleados con arreglos flexibles, reportaron menor socialización que los trabajadores completamente remotos; similar a otra investigación, en donde el aislamiento disminuyó las oportunidades de socialización informal, reforzando el hecho de que las formas y entornos de trabajo flexibles, someten a los empleados a tener que estar adaptándose continuamente, limitando sus posibilidades de apoyo y aprendizaje (Chirico et al., 2021).

El presente estudio exhibe algunas limitaciones. Primero, sus resultados, aunque procedentes de una muestra amplia de 371 trabajadores, surgen de empleados de diferentes empresas, lo cual hace complejo generalizar el estudio a poblaciones específicas. Es decir que, futuras investigaciones deberían replicar este estudio en poblaciones determinadas para que los resultados y los modelos de mediación puedan generalizarse. Por otro lado, ha contado con una amplia muestra y ha medido 10 variables que calculan riesgos psicosociales, socialización, efectos colaterales del estrés laboral, y forma de trabajo. Todas ellas fueron contrastadas en el estudio de regresión, y posteriormente en el modelo de mediación.

Las aplicaciones prácticas de esta investigación son extensas en el campo de la psicología organizacional. Conocer que los efectos de la carga de trabajo en el desgaste aumentan con la complejidad de arreglos híbridos, y pueden mitigarse con una socialización continua y efectiva, ofrece a las empresas claridad para desarrollar prácticas de gestión y recursos para equilibrar el estrés generado por la carga laboral. Un adecuado control de estas variables permitirá tener empleados sanos, capaces de administrar elevadas cargas de trabajo y el tecnoestrés.

En particular, la mejoría hacia la satisfacción laboral debe enfocarse en fomentar la socialización, como recurso frente a la complejidad del trabajo, variable que se ha demostrado como principal mitigador de los efectos colaterales de acuerdo con la teoría de reducción de incertidumbre (Falcione & Wilson, 1988). Estos datos apoyan la idea de que la formación, el desarrollo de carrera y el apoyo organizacional, no sólo mejoran el desempeño, sino también son factores protectores de la salud mental, al facilitar la continua adaptación sociocognitiva.

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación refuerzan la importancia de comprender la relación los factores psicosociales, la socialización y el bienestar laboral en trabajadores con arreglos flexibles. Se evidenció como

la carga de trabajo genera un impacto directo en el incremento de los efectos colaterales, como el estrés y el conflicto trabajo-familia, pero también refuerza la evidencia de que la socialización organizacional actúa como un recurso protector que puede mitigar estos efectos. El modelo de mediación identificado sugiere que, al fomentar los recursos de socialización y apoyar el diseño adecuado del trabajo, las organizaciones pueden reducir el impacto negativo de la carga laboral sobre sus empleados que trabajan en este tipo de arreglos.

La investigación confirma que los trabajadores con modalidades remotas y flexibles enfrentan mayores desafíos, relacionados con la forma en que administran la carga de trabajo y el acceso al apoyo de sus compañeros. La evidencia refuerza la evidencia de que el trabajo remoto intensifica la percepción de carga laboral y el aislamiento social, generando un decremento de la salud mental de los empleados.

Finalmente, este estudio ofrece valiosas aplicaciones prácticas para la gestión organizacional, que proporcionan herramientas a las empresas, para mejorar la calidad de vida laboral en contextos flexibles. La implementación de programas de socialización continuas, junto con una gestión adecuada de recursos de inclusión y aprendizaje para el trabajo, puede ser la clave para mantener ambientes de trabajo saludables y resilientes.

Es necesario que se continúen investigaciones en donde se analicen estos constructos en diferentes contextos, arreglos de trabajo y poblaciones ocupacionales para conocer la disparidad en los procesos de estrés y sus efectos colaterales.

REFERENCIAS

- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., Van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology, 81*, 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Ateeq, K. (2022). Hybrid working method: An integrative review. In *International Conference on Business Analytics for Technology and Security (ICBATS)* (pp. 1-8). Dubai, UAE. <https://doi.org/10.1109/ICBATS54253.2022.9759041>
- Bababpour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability, 14*(1), 294. <https://doi.org/10.3390/su14010294>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26*(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Calderón, J. L., Pando, M., & Aranda, C. (2021). Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Journal of Behavioral Health & Social Issues, 12*(2), 43-54. <https://doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2020.12.2.71533>
- Calvo, A. (2020). *Mediación y moderación en modelos lineales* [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio de la Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/43779>
- Chirico, F., Ferrari, G., Nucera, G., Szarpak, L., Crescenzo, P., & Ilesanmi, O. (2021). Prevalence of anxiety, depression, burnout syndrome, and mental health disorders among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A rapid umbrella review of systematic reviews. *Journal of Health and Social Sciences, 6*(2), 209-220. <https://doi.org/10.19204/2021/prv17>
- Chun, Y., Sagas, M., & Wendling, E. (2022). The intervening effects of perceived organizational support on COVID-19 pandemic stress, job burnout and occupational turnover intentions of collegiate sport athlete-facing professionals. *Sustainability, 14*(11), 6807. <https://doi.org/10.3390/su14116807>
- Ewers, M., & Kangmennaang, J. (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography, 152*, 102888. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.102888>
- Falcione, R. L., & Wilson, C. E. (1988). Socialization processes in organizations. En G. M. Goldhaber & G. A. Barnett (Eds.), *Handbook of organizational communication* (pp. 151-169). Ablex.
- Frögéli, E., Anell, S., Rudman, A., Inzunza, M., & Gustavsson, P. (2022). The Importance of Effective Organizational Socialization for Preventing Stress, Strain, and Early Career Burnout: An Intensive Longitudinal Study of New Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(12), 7356. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127356>
- Gardner, D., Huang, G., Pierce, J., Niu, X., & Lee, C. (2022). Not just for newcomers: Organizational socialization, employee adjustment and experience, and growth in organization-based self-esteem. *Human Resource Development Quarterly, 33*(3), 297-319. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21458>
- Hayes, A., & Preacher, K. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 67*(3), 451-470. <https://doi.org/10.1111/bmsp.12028>

- Lin, W., Shao, Y., Li, G., Guo, Y., & Zhan, X. (2021). The psychological implications of COVID-19 on employee job insecurity and its consequences: The mitigating role of organization adaptive practices. *Journal of Applied Psychology, 106*(3), 317-329. <https://doi.org/10.1037/apl0000896>
- 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), e0194042. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193508>
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., et al. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery, 78*, 185-193. <https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.04.018>
- Novianti, K., & Roz, K. (2020). Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic. *Asia-Pacific Management and Business Application, 19*(1), 1-10. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.01.1>
- Ortiz, V., Toro, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica, 18*(3), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Peters, S., Dennerlein, J., Wagner, G., & Sorensen, G. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: A public health perspective. *The Lancet Public Health, 7*(2), e188-e194. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00279-9](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00279-9)
- Prado, J., Flores, P., Galicia, C., & Saisó, A. (2014). Síndrome de desgaste ocupacional (burnout) y su relación con salud y riesgo psicosocial en funcionarios públicos que imparten justicia en México, D.F. *Acta Investigativa Psicológica, 4*(2), 1554-1571. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70393-X](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70393-X)
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research, 19*(4), 417-433. DOI:10.1287/isre.1070.0165
- Román, E. (2022). *Manifestaciones psicósomáticas del estrés laboral durante la pandemia en los médicos de emergencia del hospital general Latacunga durante los meses junio a julio del 2021* [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. Repositorio de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14824>
- Sánchez-Toledo, A. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 30*(2), 234-254. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International, 25*(2), 163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Silva Henao, D. C., Gutiérrez Strauss, A. M., Pando Moreno, M., & Tiesca-Molina, R. de J. (2013). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia). *Revista Científica Salud Uninorte, 30*(1). <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/5815>
- Song, Y., & Gao, J. (2020). Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers. *Journal of Happiness Studies, 21*(7), 2649-2668. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>
- Taormina, R. (2019). Helping shy employees with career success: The impact of organizational socialization. *Psychological Thought, 12*(1). <https://doi.org/10.5964/psyc.v12i1.317>
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International journal of Selection and Assessment, 5*(1), 29-47. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00043>
- Taormina, R., & Law, C. (2000). Approaches to preventing burnout: The effects of personal stress <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2000.00156.x>.
- 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>
- Trougakos, J., Chawla, N., & McCarthy, J. (2020). Working in a Pandemic: Exploring the Impact of COVID-19 Health Anxiety on Work, Family, and Health Outcomes. *Journal of Applied Psychology, 105*(11), 1234-1245. <https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Venkatesh, V., Ganster, D., Schuetz, S., & Sykes, T. (2021). Risks and rewards of conscientiousness during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology, 106*(5), 643-656. <https://doi.org/10.1037/apl0000919>
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavioral Health & Social Issues, 6*(2), 45-55. <https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.2.47026>

- Zhang, C., Yang, L., Liu, S., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., et al. (2020). Survey of insomnia and related social psychological factors among medical staff involved in the 2019 novel coronavirus disease outbreak. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 306. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.00306>
- Zhou, T., Xu, C., Wang, C., Sha, S., Wang, Z., Zhou, Y., et al. (2022). Burnout and well-being of healthcare workers in the post-pandemic period of COVID-19: A perspective from the job demands-resources model. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-15. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07608-z>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

José Luis Calderón Mafud y Elsa María Vásquez Trespalcios: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Descargo de responsabilidad/Nota del editor:

Las declaraciones, opiniones y datos contenidos en todas las publicaciones son únicamente de los autores y contribuyentes individuales y no de Revista San Gregorio ni de los editores. Revista San Gregorio y/o los editores renuncian a toda responsabilidad por cualquier daño a personas o propiedades resultantes de cualquier idea, método, instrucción o producto mencionado en el contenido.