

Modelo factorial exploratorio del compromiso laboral en la era COVID-19



Structural equation model of commitment in the era of COVID-19

DOI: 10.22458/rna.v14i1.4397

Cruz García Lirios¹
Gilberto Bermudez Ruiz²
Arturo Sanchez Sanchez³

1. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca de Lerdo, México, garcialirios@terra.com, <https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>
2. Universidad Anahuac del Sur, Ciudad de México, México, gibe_gil@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8656-6974>
3. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Estado de Tlaxcala, México, artuross1@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4946-1559>

Recibido: 3 de noviembre de 2022

Corregido: 8 de marzo de 2023

Aceptado: 29 de mayo de 2023

RESUMEN

El compromiso laboral es un proceso observable en crisis o estabildades laborales. Debido a que la estructura del compromiso laboral obedece a una serie de dimensiones observables en la pandemia, el objetivo fue demostrar su estructura de relaciones mediadoras. Para tal propósito, se realizó un trabajo exploratorio, transversal y psicométrico con una muestra de 100 estudiantes. Una vez explorada la estructura factorial se realizó un segundo estudio para confirmar la estructura con otra muestra de estudiantes. Los criterios de selección fueron relativos a la inclusión en prácticas profesionales y servicio social en centros comunitarios. Los resultados muestran que los parámetros de ajuste y residual sugieren el no rechazo de la hipótesis nula relativa a las diferencias significativas entre la estructura teórica y las observaciones empíricas. En relación con los paradigmas se asume la pertinencia de extender el modelo a fin de predecir el desempeño laboral.

ABSTRACT

Work commitment is an observable process in times of crisis or job stability. Given that the structure of work commitment is influenced by various dimensions observed during the pandemic, the aim of this study was to demonstrate its structure of mediating relationships. For this purpose, an exploratory, cross-sectional, and psychometric study was conducted with a sample of 100 students. Once the factorial structure was explored, a second study was carried out to confirm the structure using another sample of students. The selection criteria were related to inclusion in professional internships and community service in community centers. The results indicate that the fit and residual parameters suggest the non-rejection of the null hypothesis regarding significant differences between the theoretical structure and empirical observations. In relation to paradigms, it is assumed that extending the model would be relevant in order to predict job performance.

RÉSUMÉ

L'engagement professionnel est un processus observable en temps de crise ou de stabilité professionnelle. Étant donné que la structure de l'engagement professionnel est influencée par diverses dimensions observées pendant la pandémie, l'objectif de cette étude était de démontrer sa structure de relations médiatrices. Dans ce but, une étude exploratoire, transversale et psychométrique a été menée auprès d'un échantillon de 100 étudiants. Une fois la structure factorielle explorée, une deuxième étude a été réalisée pour confirmer la structure en utilisant un autre échantillon d'étudiants. Les critères de sélection étaient liés à l'inclusion dans des stages professionnels et des services communautaires dans des centres communautaires. Les résultats indiquent que les paramètres d'ajustement et résiduels suggèrent la non-rejection de l'hypothèse nulle concernant les différences significatives entre la structure théorique et les observations empiriques. En ce qui concerne les paradigmes, il est supposé que l'extension du modèle serait pertinente afin de prédire la performance professionnelle.

RESUMO

O engajamento no trabalho é um processo observável em crises ou estabildades no trabalho. Como a estrutura do engajamento no trabalho obedece a uma série de dimensões observáveis na pandemia, o objetivo foi demonstrar sua estrutura de relacionamento mediador. Para isso, foi realizado um estudo exploratório, transversal e psicométrico com uma amostra de 100 estudantes. Uma vez explorada a estrutura fatorial, foi realizado um segundo estudo para confirmar a estrutura com outra amostra de alunos, cujos critérios de seleção estavam relacionados à inclusão em práticas profissionais e ao serviço social em centros comunitários. Os resultados mostram que o ajuste e os parâmetros residuais sugerem a não rejeição da hipótese nula com relação a diferenças significativas entre a estrutura teórica e as observações empíricas. Em relação aos paradigmas, assume-se a relevância de estender o modelo para prever o desempenho no trabalho.

PALABRAS CLAVES:
COVID-19, COMPROMISO
LABORAL, MODELO
FACTORIAL, TRABAJO
COLABORATIVO.

KEYWORDS:
COVID-19, WORK
COMMITMENT, FACTORIAL
MODEL, COLLABORATIVE
WORK.

MOTS-CLÉS:
COVID-19, ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL, MODÈLE
FACTORIEL, TRAVAIL
COLLABORATIF.

PALAVRAS-CHAVE:
COVID-19, ENGAJAMENTO NO
TRABALHO, MODELO FATORIAL,
TRABALHO COLABORATIVO.



INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID-19 tensionó las relaciones laborales hasta un punto en el que los profesionistas de la salud fueron expuestos a trabajos forzados para reducir los intubados y garantizar la mayor disponibilidad posible¹. En este sentido, el compromiso laboral ha sido observado como una variable emergente en situaciones de riesgo. De hecho, las diferencias entre profesionistas de la salud se explican por el grado de exposición a riesgo.

La aproximación sociocultural indica que entre los profesionistas de la salud coexisten y prevalecen valores, normas y creencias que generan diferencias significativas observables en indicadores de calidad del servicio². Los valores considerados como principios que guían las decisiones y el comportamiento son factores que propician la propensión al riesgo o alto compromiso con la profesión o vocación.

Sin embargo, la perspectiva socioeconómica ha avanzado hacia la predicción del compromiso, la decisión y el comportamiento en escenarios de riesgo³. Mientras la cultura laboral demanda un clima de relaciones, tareas e innovaciones en situaciones estables, la teoría socioeconómica ha descubierto que a mayor riesgo se incrementa el compromiso laboral. En este sentido, los factores de ingreso, compensaciones, estímulos y prestaciones configuran un sistema de motivación extrínseca que anticipa una propensión al riesgo.

Ambos escenarios de riesgo y estabilidad a menudo convergen en un sistema sostenible en finanzas⁴. El enfoque sociopsicológico de percepciones, motivaciones, disposiciones e intenciones explica los riesgos y estabildades de un sistema no sostenible ni financiable. Es el caso del sistema sanitario que incrementó su hospitalización en la pandemia con capital financiero y humano limitados. El compromiso laboral observable en estos sistemas y situaciones se distingue por una motivación intrínseca. Es decir, los profesionales de la salud se exponen a riesgos por motivos personales más que económicos o culturales.

Los orígenes de este compromiso intrínseco se encuentran en la cultura organizacional⁵. Incluso, el compromiso intrínseco alude a una parte educativa porque deriva de un legado académico. De este modo, la historia de las profesiones de salud está plagada de principios que guían la ética y conducta de los profesionistas. Otro origen se encuentra en los antecedentes familiares. La teoría socioeducativa indica que el capital humano se hereda. En tal sentido, si un antecesor instruyó al talento, entonces el profesionista de la salud actuará conforme a su legado familiar

El compromiso intrínseco también se observa en el liderazgo que ejerce el profesionista de la salud en un gremio, organización, sector o equipo⁶. La hegemonía de un conocimiento o habilidad, transferida en la práctica profesional también sugiere un escenario en el que el compromiso emerge como rasgo distintivo de un trabajo colaborativo. De hecho, este tipo de compromiso introspectivo se compagina con la motivación extrínseca consistente en los premios y recompensas por un alto desempeño o eficiencia laboral.

Sin embargo, el compromiso intrínseco se aprecia en un escenario de riesgo como la pandemia⁷. Frente al estigma hacia los profesionistas de salud que emergió luego del incremento de decesos por COVID-19, el compromiso laboral fue sustituyendo los prejuicios por reconocimientos hacia la labor sanitaria. De este modo, el balance de casos de contagio, enfermedad y muerte puede ser explicado por la inmunización, pero también por el compromiso intrínseco.

No obstante que el compromiso intrínseco ha sido identificado como factor de rendimiento laboral, los determinantes no han sido revelados⁸. El liderazgo institucional, entendido como la influencia del Estado sobre el sector de la salud, incide en decisiones y acciones impuestas por una cadena de mando vertical. El sistema autocrático explica la conducta de los profesionistas de la salud a partir de un lineamiento al semáforo epidémico. La no alineación al mandato institucional supone un cargo de responsabilidad laboral.

1 Santiago-Torner "Pandemia COVID-19" 437

2 Bernanal Gonzalez "Compromiso organizacional" 194

3 Garcia Lirios "Modelamiento del compromiso" 3

4 Santiago-Torner "Calidad de vida" 1

5 Bracons "Educación universitaria" 247

6 Arteaga "Compromiso laboral" 3009

7 Tesai "The role" 1

8 Peña Robles "Compromiso organizacional." 14

El liderazgo institucional se apoya en el clima asistencial a fin de poder reforzar el lineamiento institucional de distanciamiento social⁹. Si bien el semáforo indica una restricción o libramiento de zonas y recursos, el clima asistencialista refiere a una política de apertura a quien solicite el servicio público. A medida que el liderazgo institucional y el clima asistencial se intensifican, la satisfacción laboral emerge. La demanda de pruebas anti COVID-19, intubación y consultas supone agotamiento por horas extras laborales. En este escenario de riesgo, el liderazgo institucional se apoya en el clima asistencial para orientar la motivación hacia quienes están satisfechos por su desempeño en la crisis sanitaria. De este modo, el sistema de reconocimientos, estímulos y recompensas se configuran isomórficamente.

El isomorfismo alude al acoplamiento entre los profesionistas de la salud¹⁰. Al inicio de la pandemia, la falta de dispositivos anti COVID-19 como las mascarillas supuso un acoplamiento de quienes trasladan a los infectados, quienes los reciben y atienden sin la protección debida. El acoplamiento entre las profesiones supone una formación suplementaria. Médicos que debieron realizar labores de traslado, paramédicos que debieron abastecer de oxígeno a grupos vulnerables o enfermeros que debieron cuidar a casos terminales indican una formación orientada al cuidado.

Sin embargo, las variables expuestas son insuficientes sin el legado familiar del cual el compromiso intrínseco se alimenta¹¹. La formación del capital humano sugiere que previo al ingreso a la universidad, el futuro profesionista fue influido por un familiar cercano. El legado familiar se materializa en saberes médicos, paramédicos o psicológicos que definen la exposición al riesgo. Aunado a este proceso, la motivación intrínseca o decisión de exposición a riesgo por motivos familiares o personales, complementan la estructura del compromiso laboral. Las siete variables expuestas han sido apreciadas como determinantes de la colaboración laboral en situaciones excepcionales. El aumento de liderazgo institucional, el clima asistencial, la satisfacción e isomorfismo laboral

MÉTODO

Se realizó estudio transversal, correlacional y psicométrico con una muestra de 100 estudiantes ($M = 24.1$ DE = 2.3 edad y $M = 8\,906.00$ DE = 453.45 ingreso mensual) de una universidad pública del centro de México.

Los determinantes del compromiso fueron medidos con la Escala Multifactorial del Compromiso Laboral¹². La escala incluye siete dimensiones relativas al liderazgo institucional (“La gestión de la COVID-19 exige compromiso estricto”), Clima asistencial (“La atención de la COVID-19 exige compromiso excepcional”), Satisfacción laboral (“La COVID-19 es una oportunidad de crecimiento personal”), Isomorfismo laboral (“El semáforo epidemiológico guiará nuestros esfuerzos ante la COVID-19”), Formación suplementaria (“La COVID-19 exigirá aprender habilidades preventivas”), Legado Familiar (“La COVID-19 es un reto excepcional que requiere una respuesta solidaria”), Motivación intrínseca (“El reconocimiento de quienes superan la COVID-19 es lo que me deja la pandemia”) y Colaboración (“Promuevo el uso de dispositivos anti COVID-19 para atender un número mayor de casos”). Cada reactivo incluye cinco opciones de respuesta que van desde 0 = “nada de acuerdo” hasta 5 = “bastante de acuerdo”.

Las propiedades psicométricas del instrumento indican una fiabilidad que oscila entre .762 y .784 para la escala general y de .745 hasta .779 para las demás subescalas. La adecuación y esfericidad sugieren la validez que incluye peso factoriales los cuales van desde .465 hasta .672

Se contactó a los encuestados a través del correo institucional indicando que no recibirán algún pago por sus respuestas, aunque se garantiza la confidencialidad y anonimato. Se siguieron los lineamientos de la Asociación de Psicología Americana para estudios con personas en situación de estrés¹³. Se informó sobre el objetivo del estudio y los responsables de este. Una vez firmado el convenio de confidencialidad se envió el cuestionario a través del correo electrónico. La homogeneización de los conceptos se estableció con un grupo focal previo a la encuesta piloto.

Los datos fueron capturados en Excel y procesados en JASP versión 14. Se estimó el alfa de Cronbach para la consistencia del instrumento y la prueba de Bartlett KMO para la esfericidad y adecuación del instrumento al

9 Salesi Solana “Capital psicológico” 244

10 Cuevas Jimenes “La educación” 1

11 Alcoser “Consecuencias de la pandemia” 1

12 Ramirez Sanchez “Diversidad” 97

13 Damian Foronda “Comunicación interna” 624

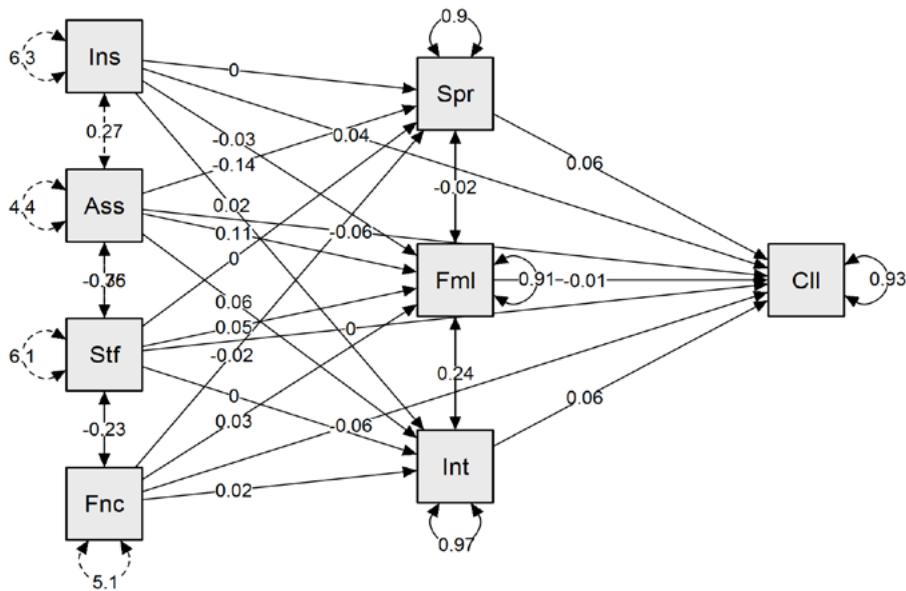
análisis factorial exploratorio de ejes principales con rotación promax¹⁴. En un segundo estudio, se confirmó la estructura de ocho factores que explican el 78% de la varianza con una muestra de 86 estudiantes ($M = 24.3$ DE 2.3 edad y $M = 7\,982.00$ DE = 456.45 ingreso mensual). Se estimó el modelo de factores mediadores usando los coeficientes de ajuste y residual con la misma versión del software empleado en el primer estudio.

RESULTADOS

La Figura 1 muestra las relaciones entre los factores establecidos. Se aprecia que la sumatoria de los efectos directos e indirectos indican relaciones espurias entre los determinantes del compromiso colaborativo. Significa entonces que la muestra encuestada parece reflejar un compromiso centrado en la colaboración, pero sin conexión con los determinantes reportados en la literatura. De hecho, el único valor que sugiere una relación baja es la del isomorfismo con la colaboración. En otras palabras, la pandemia redujo a una mínima expresión el compromiso originado por el gremio, la academia o la organización y el compromiso colaborativo. En tal sentido, una consecuencia de la pandemia en el ámbito laboral es la reducción del compromiso laboral. En su dimensión intrínseca, el compromiso laboral supone una respuesta desinteresada de los profesionistas de la salud ante la situación excepcional.

Sin embargo, el compromiso laboral es un proceso complejo de motivación extrínseca como intrínseca. Por tal estructura, el compromiso laboral es afectado por la crisis sanitaria en su dimensión intrínseca más que en su dimensión extrínseca. En el caso de las prácticas profesionales y el servicio social el compromiso laboral es un valor agregado de la academia que se vio afectado por la COVID-19.

Figura 1. Modelo factorial mediador del compromiso laboral en la era COVID-19. Ins = Liderazgo institucional, Ass = Clima asistencial, Stf = Satisfacción laboral, Fnc = Isomorfismo laboral, Spr = Formación suplementaria, Fml = Legado Familiar, Int = Motivación intrínseca, Cii = Colaboración



Fuente Elaborada con los datos del estudio. Multivariate = 7.272; Bootstrap = .000; Alpha = .673; KMO = .875; $X^2 = 12,156$; 11gl; $p = .000$; Normality (kurtosis = 7.272), reliability (alpha = .673) and validity (KMO = .875; $X^2 = 12.156$; 11gl; $p = .000$) ($\beta = .91$) (GFI = .975; NFI = .975, CFI = .985, RMSEA = .009).

14 Marcial "Impacto del teletrabajo"3514

Los parámetros de ajuste y residual sugieren el no rechazo de la hipótesis nula relativa a las diferencias significativas entre la estructura reportada en la literatura con respecto a la lectura observada. En otras palabras, el compromiso laboral reportado en la literatura indica que el determinante de la colaboración es la motivación intrínseca, aunque en el presente trabajo el isomorfismo incidió en mayor medida sobre la colaboración.

DISCUSIÓN

El aporte del presente trabajo al estado de la cuestión radica en el contraste de un modelo factorial de mediación en donde el isomorfismo incidió sobre la colaboración. Es decir, el compromiso laboral es anticipado por las relaciones asimétricas entre la dirección y los estudiantes¹⁵. El isomorfismo laboral ha sido relacionado con el trabajo colaborativo en situaciones de estabilidad, pero en el presente trabajo se encontró una relación directa entre ambas variables.

En relación con los estudios que explican el trabajo colaborativo con respecto a variables socioculturales como valores, creencias y normas, el presente estudio indica que las creencias isomórficas explican el compromiso de colaboración. Los valores o principios que guían las decisiones y las conductas, así como las creencias o información circundante en redes socio digitales han sido identificados como determinantes de la colaboración¹⁶. Se recomienda extender el estudio hacia las variables socioculturales a fin de predecir el comportamiento es escenarios de riesgo.

La aproximación socioeconómica que alude a la motivación extrínseca como dimensión del compromiso laboral indica que una mayor compensación produce una máxima dedicación, aún y cuando la labor sea de exposición a riesgos significativos¹⁷. En el presente estudio, la motivación intrínseca se asoció al legado familiar, pero ambas variables no explican la colaboración. Tal hallazgo permite establecer que la motivación extrínseca no refleja en la muestra un compromiso laboral.

En cuanto a la perspectiva socioeducativa donde las competencias laborales y la formación suplementaria son predictores de la colaboración el presente estudio indica que ambas variables fueron disminuidas por la pandemia. En el caso de la formación suplementaria, las habilidades adquiridas durante la pandemia indican un escenario que inhibió la formación del capital humano¹⁸. Es recomendable incluir en el modelo el factor relativo al desempeño a fin de poder identificar el grado de afectación de la pandemia donde el compromiso es factor mediador.

CONCLUSIÓN

El objetivo del estudio consistió en la demostración de un modelo factorial de relaciones mediadoras entre los determinantes del compromiso colaborativo. Los resultados indican que las relaciones entre las dimensiones son significativas para no rechazar la hipótesis de diferencias significativas entre la estructura reportada en la literatura respecto a la estructura observada en el presente trabajo. En relación con los marcos socioculturales, socioeconómicos y socioeducativos que destacan factores determinantes del compromiso colaborativo, el presente estudio corrobora relaciones que indican una reducción de esas dimensiones debido a la pandemia.

15 Gil-Girbau "Compromiso laboral" 301

16 Gonzalez "Social work" 193

17 Jimenez "La educación" 26

18 Marin "Compromiso" 1

REFERENCIAS

- Alcover, Carlos María. “Consecuencias de la pandemia de la covid-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones.” *Psicología desde el Caribe* 37.2 (2020): 1-1. (marzo, 2023) http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200001
- Arteaga, Erik Pezo, and Eduardo Fabrizzio Paredes Limo. “Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática.” *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 6.5 (2022): 3009-3029. (marzo, 2023) <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3297>
- Bernal González, Idolina, Laura Alejandra Ruíz Mezquiti, and Jorge Luis Pastrana Zúñiga. “Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19.” *Revista Universidad y Sociedad* 13.6 (2021): 194-204. (marzo, 2023) http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000600194&script=sci_arttext&tlng=pt
- Bracons, Hélia, and Laura Ponce de León Romero. “Educación universitaria a distancia durante la pandemia de la Covid-19. Reflexiones desde el Trabajo Social Online distance learning in higher education during COVID-19 pandemic. Reflections on social work.” *Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social International Welfare Policies and Social Work Journal* (2021): 247. (marzo, 2023) <https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/download/4411/5000#page=247>
- Cárdenas Tapia, Víctor Renzo, et al. “La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19.” *Conrado* 18.85 (2022): 435-441. (marzo, 2023) http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200435&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cuevas Jiménez, Adrián, María Antonieta Covarrubias Terán, and Karina Lisset Rodríguez Peralta. “La educación a padres y el servicio social en México durante la pandemia de COVID-19.” *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 10.2 (2022). (marzo, 2023) http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322022000200009&script=sci_arttext&tlng=en
- Damián Foronda, Jorge Luis, et al. “Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19.” *Medisur* 19.4 (2021): 624-632. (marzo, 2023) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624
- García Lirios, Cruz. “Modelamiento del compromiso laboral ante la COVID-19 en un hospital público del centro de México.” *Gaceta Médica Boliviana* 44.1 (2021): 34-39. (marzo, 2023) http://www.scielo.org/bo/scielo.php?pid=S1012-29662021000100006&script=sci_abstract&tlng=pt
- Gil-Girbau, M. E., et al. “Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables.” *Journal of Healthcare Quality Research* 36.5 (2021): 301-308. (marzo, 2023) <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2603647921000361>
- González, Adriana, and Uva Falla Ramírez. “Social Work Intervention in Times of COVID-19. A Commitment to Academic Social Projection from the Syndemic Approach.” *Trabajo social* 24.1 (2022): 193-216. (marzo, 2023) http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2256-54932022000100193&script=sci_abstract&tlng=en
- Jiménez, Adrián Cuevas, María Antonieta Covarrubias Terán, and Karina Lisset Rodríguez Peralta. “La educación a padres y el servicio social en México durante la pandemia de COVID-19.” *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* 10.2 (2022): 26-37. (marzo, 2023) <https://observatorio.anec.cu/uploads/1d3f4618-fae3-45e4-b82b-da901b86dbe0.pdf>
- Marcial, MTA Yadira Miriam Villanueva, et al. “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 (2022): 3514-3534. (marzo, 2023) <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3337>
- Marín, Juan Carlos Cuartas, María del Pilar Pulido Ramírez, and Carlos Alberto Almanza Junco. “COMPROMISO, INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE LA COVID 19: UN ESTUDIO EN EMPRESAS DE SERVICIOS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ.” *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* 22.2 (2022). (marzo, 2023) <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/download/1333/2291>

- Peña-Robles, L., B. Martínez-Melendres, and A. C. Méndez-Magaña. "Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2)." *Salud Jalisco* 8.Esp (2021): 14-19. (marzo, 2023) <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=101501>
- Ramírez Sánchez, Verónica, María del Carmen Sandoval Caraveo, and Edith Georgina Surdez Pérez. "Diversidad y cultura organizacional en una empresa periodística durante la pandemia covid-19." *Revista San Gregorio* 1.48 (2021): 97-112. (marzo, 2023) <http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072021000500097&script=sciarttext>
- Salessi, Solana. "Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas." *Revista Puertorriqueña de Psicología* 33.2 (2022): 244-257. (marzo, 2023) <https://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/756>
- Santiago-Torner, Carlos, and Sandra Rismillia Rojas-Espinosa. "Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano." *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación* 11.3 (2021): 437-450. (marzo, 2023) <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2027-83062021000200437>
- Santiago-Torner, Carlos. "Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional." *Revista Escuela De Administración De Negocios* 91 (2021). (marzo, 2023) <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3050>
- Tsai, Hung-Yu. "The role of job insecurity in emotional exhaustion and work engagement during the COVID-19 pandemic: the moderating effect of organizational reward and care policies (El papel de la inseguridad laboral en el agotamiento emocional y el compromiso laboral durante la pandemia de la COVID-19: el efecto moderador de la recompensa organizacional y las políticas de cuidado)." *International Journal of Social Psychology* 37.1 (2022): 1-32. (marzo, 2023) <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02134748.2021.1992887>