

Reciprocal Influence of Organizational Socialization and Psychosocial Risks in Flexible Work Arrangements.

Influencia recíproca de la Socialización Organizacional y los Riesgos Psicosociales en Arreglos de Trabajo Flexible.

Calderón Mafud José Luis¹  <https://orcid.org/0000-0001-8888-2391>, Magaña Sánchez Pablo Adrián¹  <https://orcid.org/0000-0003-2379-0992>; Calderón Farías Mateo¹  <https://orcid.org/0009-0006-8092-0617>; Reyes Fong Teodoro¹,  <https://orcid.org/0000-0001-9542-5615>

¹ Universidad de Colima

Correo electrónico de contacto: joseluis_calderon@ucol.mx

Fecha de envío: 02-Ene.-2025

Fecha de aprobación: 13-Feb.-2025

Abstract

Introduction: Socialization in the context of flexible work arrangements and burnout are vital factors that influence occupational health.

Method: This descriptive, transversal, and correlational study evaluated psychosocial outcomes and organizational socialization among 371 workers using different work tools.

Results: The correlation analysis revealed significant differences among these variables. Regression analyses indicated that opportunities for development and training mitigate the effects of both qualitative and quantitative workloads. In contrast, a heavier workload diminishes the effectiveness of training for employees supported by flexible work arrangements.

Conclusions: The findings emphasize the important role of socialization as a buffer against psychosocial risks. This research provides organizations and human resource managers with tools to help employees adapt and strengthen the organizational culture.

Keywords: Organizational Socialization, Psychosocial Risks at Work, Flexible Work Arrangements, Workload, Burnout

Resumen

Introducción: La socialización en entornos de trabajo flexibles y el burnout son fenómenos cruciales que impactan la salud laboral. Método: Este estudio descriptivo, transversal y correlacional evaluó riesgos psicosociales, socialización organizacional y estrés en 371 empleados con diferentes arreglos de trabajo.

Resultados: Los análisis de correlación revelaron vínculos significativos entre estas variables, mientras que los análisis de regresión mostraron que las oportunidades de desarrollo y el entrenamiento disminuyen los efectos de la carga de trabajo cualitativa y cuantitativa. Inversamente, una mayor carga de trabajo reduce la efectividad del entrenamiento en empleados con arreglos flexibles.

Conclusiones: Los hallazgos subrayan el papel crucial de la socialización como amortiguador de los riesgos psicosociales, ofreciendo a las organizaciones y a los gerentes de recursos humanos herramientas para facilitar la adaptación de los empleados y fortalecer la cultura organizacional.

Palabras clave: Socialización Organizacional, Riesgos Psicosociales en el Trabajo, Arreglos de Trabajo Flexibles, Carga de Trabajo, Burnout

Introducción

La pandemia de COVID-19, declarada en 2020 trajo cambios significativos en la vida y el trabajo, afectando los sistemas sociales, económicos y organizacionales de manera adversa (Ferrer, 2020); (Nicola, Alsafi, Sohrabi, & Kerwan, 2020). Como

respuesta a los confinamientos, muchas organizaciones adoptaron modelos de trabajo descentralizados y remotos, facilitados por la tecnología (Buchanan et al., 2021). En consecuencia, los arreglos de trabajo flexibles, que permiten alternar entre el trabajo en la oficina, el hogar u otros

Artículos originales

espacios, se han vuelto cada vez más comunes en una amplia variedad de sectores (Halford, 2005).

Autores contemporáneos sugieren que el trabajo híbrido seguirá siendo común en la post-pandemia, reflejando una actitud favorable de empleadores y empleados hacia arreglos laborales flexibles (Chafi et al., 2022) (Knight et al., 2022). La emergencia sanitaria ha propiciado un experimento global involuntario sobre el trabajo a distancia, llevando a los trabajadores a enfrentar diversos beneficios y desafíos para su desempeño, la organización del trabajo y el bienestar.

Históricamente, se ha investigado extensivamente la naturaleza psicosocial del trabajo y los efectos de la cultura organizacional, el liderazgo y el clima laboral en el bienestar de los empleados (Dienesch & Liden, 1986; Jermier, 1993; Schein, 1990; 1994; 1995); La pandemia generó la intensificación del interés en arreglos de trabajo flexibles y su impacto en la efectividad de las organizaciones (Chafi et al., 2022; Kumar Sharma, 2022; Peters et al., 2022).

El aislamiento resultante de arreglos de trabajo flexibles ha sido un foco de investigación pospandémica, revelando que los principales desafíos para un trabajo efectivo y saludable incluyen la pérdida de apoyo y aislamiento social, afectando la innovación, la solución de problemas complejos, el bienestar y el rendimiento (Chafi et al., 2022).

Existe una creciente necesidad de modelos de liderazgo adaptados a nuevos contextos laborales que fomenten la integración y el sentido de pertenencia. El trabajo remoto ha diluido las fronteras entre la vida laboral y personal, generando conflictos psicosociales, mayores demandas técnicas y enfrentamientos con tecnologías emergentes (Chan et al., 2023).

Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo, como se definieron en 1984 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se refieren a la interacción entre la organización del trabajo, el entorno laboral y las características individuales del trabajador, tales como su cultura y vida personal. Estos factores, cuando se combinan, pueden tener un impacto significativo en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral del empleado (OIT, 1984).

Investigaciones recientes destacan factores psicosociales como sobrecarga de trabajo, complejidad de tareas y falta de soporte organizacional, incluyendo deficiencias en comunicación y asignación de responsabilidades. (Blanco-Donoso et al., 2021). Específicamente, la carga de trabajo cuantitativa, referida al volumen de tareas, y cualitativa, que atañe a la dificultad y al volumen de información (Pando-Moreno et al., 2019). Ambos tipos se han vinculado a una disminución del bienestar y un incremento en los riesgos de salud (Brito-Ortíz et al., 2019).

La sobrecarga tecnológica, agravada por el teletrabajo, fomenta jornadas más extensas y ritmos de trabajo acelerados, incrementando el estrés (Song & Gao, 2020). Los estresores más destacados asociados al uso profesional de la tecnología incluyen la sobrecarga de información y la necesidad de disponibilidad constante, lo que puede intensificar el volumen de trabajo (Salazar-Concha et al., 2020).

Además, la eficacia personal puede verse disminuida ante la necesidad de competencias actualizadas en el manejo de tecnologías de la información (Quintero Bedoya, et al., 2017), subrayando el riesgo de sobrecarga tecnológica que acompaña el uso excesivo y la complejidad creciente de estas herramientas (Ragu-Nathan et al., 2008).

Crucialmente, independientemente del formato laboral —remoto, híbrido o presencial—, el

Artículos originales

denominador común es la creciente dependencia de la tecnología. Esto, junto con la tendencia a la flexibilidad y los cambios continuos en las modalidades de trabajo, dificulta encasillar a los trabajadores en categorías fijas (Appel-Meulenbroek et al., 2022; Ricaldi Rivera et al., 2021; Shirmohammadi et al., 2022). La efectividad de una organización en este entorno dinámico depende críticamente de cómo maneja estos factores psicosociales, impactando no solo la salud individual del empleado sino también la cultura organizacional en su conjunto.

El efecto mediador de la Socialización Organizacional (SO)

Chao et al. (1994) y Gardner et al. (2022) definen la socialización organizacional (SO) como el proceso por el cual un individuo aprende y se adapta a un rol específico dentro de una organización. El papel de la SO es fundamental en el ajuste de los empleados al entorno laboral, incluyendo el desarrollo de habilidades relevantes, la comprensión de las interacciones, el conocimiento del rol y el apoyo de los compañeros. Esta práctica, favorece el ajuste organizacional, y aumenta la autoeficacia de los empleados al promover el aprendizaje y el desarrollo profesional.

La SO ha sido tradicionalmente estudiada en relación con el proceso de incorporación (Feldman, 1989), pero hoy se entiende como un proceso continuo, ya que las organizaciones enfrentan cambios constantes que requieren que los empleados se adapten regularmente a cambios organizacionales (Bernuzzi et al., 2023; Danielson, 2004; Feldman, 1989; Saks & Gruman, 2018)

Diversos estudios han reafirmado la SO como un recurso clave para promover el work engagement (Calderón Mafud et al., 2020; Calderón-Mafud et al., 2019; Saks & Gruman, 2018). Además, se ha identificado la mentoría como una táctica de

socialización efectiva, equilibrando las demandas y habilidades, lo que influye positivamente en la prevención del agotamiento y la rotación en líderes, además de fomentar el desarrollo de líderes autónomos y motivados (Eyal et al., 2023). La tutoría, ha demostrado tener un impacto positivo en el bienestar a través de la SO, impulsada por la proactividad de los tutores (Zhou et al., 2022). Además, supervisores con altos niveles de intercambio líder-miembro (LMX) y mentores no supervisores contribuyen a la reducción del agotamiento en trabajadores de la salud (Thomas & Lankau, 2009).

Por tanto, la SO se presenta como un factor protector psicosocial significativo, incrementando el sentido de pertenencia, disminuyendo la incertidumbre y el estrés, y promoviendo relaciones interpersonales saludables y un ambiente de trabajo positivo.

El objetivo de esta investigación fue evaluar la SO y los Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo, específicamente la Carga de Trabajo (CT) y Contenido y Características de la Tarea (CCT), en distintos sectores laborales en México, que involucran el trabajo desde casa o el uso de tecnologías de la información y comunicación. El estudio se centró en el equilibrio entre las demandas y los recursos laborales, examinando la relación entre la sobrecarga laboral y la SO.

Metodología

Se realizó una investigación cuantitativa transversal correlacional con trabajadores de diversos sectores industriales en México, con el objetivo de analizar la relación entre la socialización organizacional (SO), la carga de trabajo (CT) y las características de la tarea (CCT). Los criterios de inclusión fueron tener al menos un año de antigüedad laboral, trabajar remotamente o usar tecnologías de información, y brindar su consentimiento informado. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario de

Artículos originales

97 ítems en Google Forms, con un tiempo aproximado de 20 minutos para completarlo.

Se realizaron análisis estadísticos con el software SPSS, aplicando correlaciones de Pearson y regresiones lineales múltiples para estudiar los efectos de la CT y CCT sobre la SO. El modelo teórico planteaba que la CT y la CCT influyen negativamente en la SO, mientras que la SO podría mitigar los efectos negativos de la CT.

Finalmente, se probaron nueve modelos de regresión lineal para verificar si la SO actuaba como un recurso protector frente a los riesgos psicosociales. Los modelos seleccionados se basaron en las correlaciones previas y en la teoría sobre la socialización organizacional.

Participantes

Se obtuvieron cuestionarios de una muestra de 371 participantes obtenida de manera intencional.

Instrumentos

El Inventario de Socialización Organizacional adaptado al español por Bravo et al. (2004) y estandarizado en México por Villavicencio-Ayub et al. (2014). y Calderón-Mafud & Galán Jiménez (2023) que validaron una versión de 11 ítems en 489 participantes. El inventario incluye 20 reactivos repartidos en cuatro dimensiones. Cada ítem, formulado como afirmación, evalúa cómo los empleados perciben la socialización en su organización. Los participantes responden en una escala Likert de cinco puntos, de 1 (Nunca) a 5 (Siempre), para medir la frecuencia e intensidad de estas percepciones.

La adaptación peruana del Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo (CFPT), desarrollada originalmente por Silva en 1992 y adaptada por Pando et al. (2016) consta de 46 ítems. Utiliza con una escala Likert de respuesta con opciones que van de 0 (Nunca) a 4 (Siempre). Las subescalas de Carga de trabajo y de Contenido y características de la tarea mostraron una fiabilidad adecuada, pero con déficits (.5, .6) respectivamente.

Versión validada para la población mexicana de la subescala de Efectos Colaterales, del Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010). El instrumento utiliza la escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta, evaluando somatización, desgaste y alienación, con alfa de Cronbach para efectos colaterales de .93, 87 para somatización y agotamiento y .82, alienación.

Resultados

El análisis de la muestra de 371 profesionales de 21 estados de México reveló diferencias de género en las dimensiones de socialización, especialmente en entrenamiento y perspectivas de futuro.

La Tabla 1 muestra los resultados detallados de los análisis descriptivos. Los niveles de socialización, entrenamiento, comprensión, perspectivas de futuro de la SO, presentaron diferencias significativas entre hombres y mujeres. En las variables carga de trabajo, contenido y características de la tarea, no se encontraron diferencias con relación al género. Finalmente, al analizar las diferencias en los arreglos de trabajo flexibles se encontró que la socialización, las perspectivas de futuro y la carga de trabajo mostraron diferencias significativas.

Artículos originales

Tabla 1: 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	
Arreglo de trabajo flexible	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	
	Presencial 100%	3.02	1.04		2.67	0.66		2.65	0.63		3.84	1.57	
	Total	3.11	1.01		2.79	0.68		2.57	0.65		3.70	1.54	

Los coeficientes de correlación de Pearson indicaron correlaciones negativas bajas entre la carga de trabajo y el contenido y características de la tarea con las dimensiones de la socialización. Además, se observaron correlaciones negativas medias con la edad y las variables de la socialización.

En la Tabla 2 se pueden observar correlaciones entre la forma de trabajo, los riesgos psicosociales y la socialización organizacional. En cuanto a la carga de

trabajo y, el contenido y características de la tarea, ambas presentan correlaciones negativas bajas con la socialización, el entrenamiento, la comprensión funcional, las perspectivas de futuro y el apoyo de los compañeros; correlaciones negativas medias con la edad, la socialización, el entrenamiento, la comprensión funcional, el apoyo de los compañeros y las perspectivas de futuro.

Tabla 2: Correlación de Efectos Colaterales, Socialización Organizacional, Carga de trabajo, y Contenido y Características de la Tarea (N=371)

Variables	Sexo	Edad	Efectos Colaterales	Somatización	Desgaste	Alienación
Sexo	--		.160**	.172**	.153**	0.095
Edad	-.11*	--	-.130*	-.158**	-0.08	-.110
Arreglos de Trabajo Flexibles	0.03	.20**	-0.05	-0.04	-0.04	-0.06
Socialización	-.12*	0.07	-.46**	-.38**	-.33**	-.51**
Entrenamiento	-0.10	-0.01	-.421*	-.32**	-.30**	-.47**
Comprensión Funcional	-.11*	.10*	-.39**	-.34**	-.26**	-.42**
Apoyo de los Compañeros	-.12*	-.12	-.40**	-.33**	-.28**	-.44**
Perspectivas de futuro	-.11*	.18**	-.46**	-.36**	-.33**	-.52**
Carga de Trabajo	-0.07	0.07	.42**	.34**	.45**	.30**
Contenido de la Tarea	-0.02	-.12*	.49**	.34**	.43**	.51**

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Artículos originales

La regresión múltiple sugirió que el contenido de la tarea tiene un efecto negativo en la socialización organizacional. Las perspectivas de futuro y el entrenamiento mostraron influencia negativa sobre el contenido de la tarea. Asimismo, el entrenamiento influye negativamente sobre la carga de trabajo.

En la Tabla 3 destaca estos hallazgos, mostrando el modelo de regresión que relaciona estas variables. Se confirma una relación inversa entre los factores psicosociales de riesgo y la socialización organizacional, sugiriendo que la SO podría atenuar los efectos de la carga de trabajo y el contenido y características de la tarea.

TABLA 3: Influencia recíproca de los Riesgos Psicosociales en la Socialización. (N=371).

Variable						
Dependiente	Modelo	B	SE	β	t	p
Socialización Organizacional	(Constante)	5.005	.190		26.340	<.001
	Contenido de la Tarea	-.738	.072	-.472	-10.286	<.001
R=.47, R ² =.22						
Contenido de la Tarea	(Constante)	3.423	.085		40.370	<.001
	Perspectivas de futuro	-.212	.040	-.373	-5.303	<.001
	Entrenamiento	-.079	.039	-.141	-2.002	.046
R=.48, R ² =.23						
Carga de Trabajo	(Constante)	3.128	.091		34.467	<.001
	Entrenamiento	-.121	.030	-.207	-4.056	<.001
R=.20, R ² =.04						

Discusión

Este estudio analiza cómo la carga de trabajo, las características de la tarea y la socialización organizacional impactan el bienestar y rendimiento de los trabajadores en arreglos laborales flexibles y remotos. La adopción acelerada del trabajo híbrido, tras la pandemia de COVID-19, generó desafíos, como el aumento del estrés y la necesidad de adaptación (Ewers & Kangmennaang, 2023).

La socialización organizacional ha demostrado, influir en comportamientos prosociales, rendimiento laboral (Bauer et al., 2006). y actúa como factor protector en contextos laborales diversos (Frögéli et al., 2019; Frögéli et al., 2022). Nuestro estudio amplía la comprensión de cómo la socialización organizacional ayuda a mitigar riesgos de adaptación

cultural y aprendizaje ineficaz, al clarificar roles, dominar tareas y facilitar la aceptación social. Los resultados indican que los trabajadores remotos reportaron mayor carga de trabajo y estrés, especialmente aquellos que retornaron al trabajo presencial (Kelly & Moen, 2021).

Una fortaleza del estudio es el conocimiento sobre la socialización organizacional según la flexibilidad laboral. Inesperadamente, los empleados híbridos reportaron menor socialización que aquellos que trabajaron completamente de forma remota, lo que contradice investigaciones previas (Johnson, 2019). Una posible explicación para esta discrepancia podría ser que, en el contexto post-pandémico, se implementaron estrategias específicas para fomentar la socialización entre empleados remotos, mientras

Artículos originales

que los híbridos podrían haber experimentado una desconexión en ambos entornos.

Conclusiones

A diferencia de estudios previos que indican que el trabajo remoto limita la socialización, nuestros hallazgos muestran que, cuando se implementan correctamente, las estrategias de socialización pueden ser igualmente efectivas en entornos remotos. La socialización organizacional puede mitigar el estrés laboral, especialmente en organizaciones con alta rotación o modelos híbridos. Se recomienda la implementación de programas de socialización continua que aborden no solo la incorporación inicial, sino también la adaptación a nuevas tecnologías. Futuras investigaciones podrían explorar la generalización de estos hallazgos en otros contextos culturales y el impacto a largo plazo en la salud mental y los efectos psicosociales de distintos arreglos laborales.

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. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance, and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.298>
- Bernuzzi, C., Sommovigo, V., Maffoni, M., Setti, I., & Argentero, P. (2023). A Mixed-method Study on the Bright Side of Organizational Change: Role Clarity and Supervisor Support as Resources for Employees' Resilience. *Journal of Change Management*, 23(2). <https://doi.org/10.1080/14697017.2023.2172057>
- Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Amutio, A., Gallego-Alberto, L., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). Stressors, Job Resources, Fear of Contagion, and

Secondary Traumatic Stress Among Nursing Home Workers in Face of the COVID-19: The Case of Spain. *Journal of Applied Gerontology*, 40(3). <https://doi.org/10.1177/0733464820964153>

Bravo, M., Gómez-Jacinto, L., & Montalbán, F. M. (2004). Socialización policial: Un estudio con una promoción de nuevo ingreso. *Revista de Psicología Social*, 19(1). <https://doi.org/10.1174/021347404322726535>

Brito-Ortíz, J. F., Juárez-García, A., Nava-Gómez, M. E., Castillo-Pérez, J. J., & Brito-Nava, E. (2019). Factores psicosociales, estrés psicológico y burnout en enfermería: un modelo de trayectorias. *Enfermería Universitaria*, 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.634>

Buchanan, N. D., Aslaner, D. M., Adelstein, J., MacKenzie, D. M., Wold, L. E., & Gorr, M. W. (2021). Remote Work During the COVID-19 Pandemic: Making the Best of It. In *Physiology* (Bethesda, Md.) (Vol. 36, Issue 1). <https://doi.org/10.1152/physiol.00035.2020>

Calderón Mafud, J. L., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Efectos de la Socialización Organizacional en la Salud Mental Positiva en el Trabajo. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 12(2). <https://doi.org/10.22201/fesi.20070780e.2020.12.2.71533>

Calderón-Mafud, J. L., Pando-Moreno, M., Preciado-Serrano, Ma. de L., & Colunga-Rodríguez, C. (2019). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 23(43). <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>

Calderón-Mafud, J.-L., & Galán Jiménez, J. S. F. (2022). Validación del inventario de socialización organizacional en México. *Psicogente*, 26(49). <https://doi.org/10.17081/psico.26.49.5723>

Chafi, M. B., Hultberg, A., & Yams, N. B. (2022). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability* (Switzerland), 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010294>

Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. qin. (2023). Work, life and COVID-19: a rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. In *Asia Pacific Journal of Human Resources* (Vol. 61, Issue 2). <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>

Artículos originales

- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational Socialization: Its Content and Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.730>
- Danielson, M. M. (2004). A Theory of Continuous Socialization for Organizational Renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4). <https://doi.org/10.1177/1534484304271528>
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. *Academy of Management Review*, 11(3). <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306242>
- Ewers, M., & Kangmennaang, J. (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.102888>
- Eyal, O., Wahrman, H., Vexler, Y. A., & Schifter, R. (2023). "I'm trying to help": How do mentors affect principals' person-organization fit during organizational socialization? *Educational Management Administration and Leadership*. <https://doi.org/10.1177/17411432231152349>
- Feldman, D. C. (1989). Socialization, resocialization, and training: Reframing the research agenda. In *Training and development in organizations*.
- 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph19127356>
- Frögéli, E., Rudman, A., & Gustavsson, P. (2019). The relationship between task mastery, role clarity, social acceptance, and stress: An intensive longitudinal study with a sample of newly registered nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 91. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.10.007>
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Pierce, J. L., 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). <https://doi.org/10.1002/hrdq.21458>
- Jermier, J. M. (1993). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research & managerial applications. *The Leadership Quarterly*, 4(1). [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(93\)90006-f](https://doi.org/10.1016/1048-9843(93)90006-f)
- Johnson, Stacey-Robin H., "Together Apart: Influences and Barriers to Engagement Among Remote Workers" (2019). CUNY Academic Works. https://academicworks.cuny.edu/bb_etds/104
- Josep M., B., Miguel, S., Leonor, C., & Genís, C. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(2). <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2021). OVERLOAD: HOW GOOD JOBS WENT BAD AND WHAT WE CAN DO ABOUT IT. In *Overload: How Good Jobs Went Bad and What we Can Do about It*.
- Knight, C., Olaru, D., Lee, J. A., & Parker, S. K. (2022). The Loneliness of the Hybrid Worker. *MIT Sloan Management Review*, 63(4).
- Pando, M., Varillas, W., Aranda, C., & Elizalde, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del "Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo" en Perú Exploratory and factorial analysis of the "Questionnaire of psychosocial factors at work" in Peru. *Anales Facultad Medicina*, 77(4).
- Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilchez, W., & Aranda-Beltrán, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Ciencia Unemi*, 12(29).
- Peters, S. E., Dennerlein, J. T., Wagner, G. R., & Sorensen, G. (2022). Work and worker health in the post-pandemic world: a public health perspective. In *The Lancet Public Health* (Vol. 7, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(21\)00259-0](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00259-0)
- Quintero Bedoya, M. D. C., Zuluaga García, Y. V., & Motta Plazas, N. V. (2017). Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas. <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/3057>
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and validation.

Information Systems Research, 19(4).
<https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>

Ricaldi Rivera, R., Ruiz Pinto, A., Camero Ricalde, S., Denis Del Mar, D., & Vértiz Osóres, R. I. (2021). El trabajo remoto y teletrabajo en tiempo de Post-pandemia COVID-19 en la Ciudad de Lima. *Yotantsipanko*, 1(2).
<https://doi.org/10.54288/yotantsipanko.v1i2.2>

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1).
<https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0214>

Salazar-Concha, C., Ficapal-Cusí, P., & Boada-Grau, J. (2020). Tecnoestrés. Evolución del concepto y sus principales consecuencias. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 11(17).
<https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a9>

Schein, E. H. (1990). Organizational Culture: What it is and How to Change it. In *Human Resource Management in International Firms*. https://doi.org/10.1007/978-1-349-11255-5_4

Schein, E. H. (1995). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. *Family Business Review*, 8(3).
<https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1995.00221.x>

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).
<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>

Simpson Jr., K. F. (1994). Organizational Culture and Leadership, 2nd Edition - Schein, E.H. *Personnel Psychology*, 47(2).

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). <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00196-6>

Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48(3). <https://doi.org/10.1002/hrm.20288>

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 Behavior, Health & Social Issues*, 6(2).

Zhou, T., Xu, C., Wang, C., Sha, S., Wang, Z., Zhou, Y., Zhang, X., Hu, D., Liu, Y., Tian, T., Liang, S., Zhou, L., & Wang, Q. (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). <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07608-z>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

