

Revista Internacional de Ciencias Sociales

ISSN 2955-8921 e-ISSN 2955-8778

Vol. 4, No. 1, Enero – Abril, 2025

Recibido: 12/01/25; Revisado: 09/02/25; Aceptado: 11/03/25; Publicado: 25/03/25

DOI: <https://doi.org/10.57188/RICSO.2025.664>

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Rosa María Rincón Ornelas* 

Universidad de Sonora, México

Celia Yaneth Quiroz Campas 

Instituto Tecnológico de Sonora, México

Lidia Amalia Zallas Esquer 

Universidad de Sonora, México

Enrique Martínez Muñoz 

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Resumen

Las políticas centradas en el confinamiento y distanciamiento de personas, han impactado la formación del capital intelectual a través del compromiso laboral. La literatura sugiere que el aumento del capital humano se debe a una formación centrada en valores, así como el incremento del capital estructural a una inversión excepcional, aunque el capital relacional ha disminuido debido al encierro y la sana distancia. El objetivo del presente trabajo fue comparar un modelo teórico sustraído de la revisión de la literatura respecto a un modelo empírico observado en una ciudad del centro de México. Se realizó un trabajo exploratorio, transversal, psicométrico y correlacional con una muestra de 100 estudiantes en formación académica, profesional y laboral. Los resultados indican que el modelo puede ser contrastado en otros escenarios y muestras, aunque el nivel de fiabilidad y validez puede ajustarse para optimizar el instrumento y el modelo propuesto.

Palabras clave: COVID-19; compromiso; modelo; trabajo social.

*Correspondencia: rosa.rincon@unison.mx

Educational Work Engagement as Perceived by Mexican Students

Abstract

Policies focused on the confinement and distancing of people have impacted the formation of intellectual capital through labor commitment. The literature suggests that the increase in human capital is due to value-centered training, as well as the increase in structural capital due to exceptional investment, although relational capital has decreased due to confinement and healthy distance. The objective of the present work was to compare a theoretical model subtracted from the literature review with respect to an empirical model observed in a city in central Mexico. An exploratory, cross-sectional, psychometric and correlational study was carried out with a sample of 100 students in academic, professional and work training. The results indicate that the model can be contrasted in other scenarios and samples, although the level of reliability and validity can be adjusted to optimize the instrument and the proposed model.

Keywords: COVID-19; engagement; model; social work.

Envolvimento com o trabalho formativo percebido pelos alunos mexicanos

Resumo

As políticas voltadas para o confinamento e o distanciamento afetaram a formação do capital intelectual por meio do engajamento no trabalho. A literatura sugere que o aumento do capital humano se deve ao treinamento centrado em valores e o aumento do capital estrutural se deve ao investimento excepcional, embora o capital relacional tenha diminuído devido ao confinamento e à distância saudável. O objetivo deste artigo foi comparar um modelo teórico elaborado a partir da revisão da literatura com um modelo empírico observado em uma cidade na região central do México. Foi realizado um estudo exploratório, transversal, psicométrico e correlacional com uma amostra de 100 estudantes em treinamento acadêmico, profissional e de trabalho. Os resultados indicam que o modelo pode ser testado em outros cenários e amostras, embora o nível de confiabilidade e validade possa ser ajustado para otimizar o instrumento e o modelo proposto.

Palavras-chave: COVID-19; comprometimento; modelo; trabalho social.

1. Introducción

La pandemia causada por el coronavirus SARS-CoV-2 y el COVID-19 han infectado a 15 millones, enfermado a 7 millones y han producido 700.000 muertes en todo el mundo (Lirios, 2021). En México se registraron 400 mil infectados y 40.000 defunciones (García-Lirios et al. 2023). El trabajo social está involucrado en las políticas públicas y programas sociales dirigidos a personas vulnerables, marginadas o excluidas, es necesario analizar su compromiso considerando su relación con la gestión para el tratamiento de la enfermedad y la rehabilitación de

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

las instituciones del sector salud (García-Lirios et al., 2023). Las políticas para prevenir el COVID-19 se distinguieron por el confinamiento y distanciamiento social derivadas de un semáforo epidemiológico que redujo o aumentó los procesos organizacionales, como es el caso del compromiso laboral.

En el caso de México, la cultura sanitaria que inhibe la prevención de enfermedades, así como la resistencia a la atención médica hasta una etapa crítica e irreversible, aunado al reclutamiento discrecional y no selectivo de 50.000 profesionales de la salud, hospitales sin equipamiento y la falta de ambulancias; han provocado la muerte de 40.000 personas y se proyectan al menos 80.000 muertes más (Lirios et al., 2021). Sin embargo, a medida que los decesos se incrementan por los riesgos asociados a la crisis sanitaria, el compromiso laboral se intensifica (Quiroz et al., 2023). Las políticas anti-pandemia de México permitieron la contratación de profesionistas de la salud en plena crisis sanitaria (Alshaabani et al., 2021). Además de la contratación de personal sanitario recién egresado de las universidades (Bermudez-Ruiz et al., 2021). En este escenario complejo, el compromiso laboral, entendido como disposiciones en contra o a favor de las políticas de salud, el servicio de asistencia pública, el autocuidado y el apoyo social, se ha observado como una variable compleja y multidimensional, que explica la exposición a riesgos de los trabajadores de la salud, así como, la prevalencia de asumir más riesgos esperando mínimos beneficios o reconocimientos.

La crisis sanitaria, las políticas anti-COVID-19 y el compromiso laboral están alineados por un semáforo epidemiológico, el cual define las estrategias de confinamiento, distanciamiento y uso de dispositivos (Abbas et al., 2022). De este modo, el compromiso laboral es un eje rector de la formación académica, profesional y laboral en escenarios de crisis sanitaria (Aldarhami et al., 2020). Por consiguiente, el estudio de las dimensiones del compromiso laboral esclarecerá el impacto de la pandemia sobre la formación de profesionistas de la salud.

Los marcos teóricos sobre el compromiso laboral destacan propuestas que observan un equilibrio entre demandas y recursos, así como enfoques que proponen disposiciones como predictores del desempeño (Allaberganov et al., 2021). Se exalta un modelo híbrido en el que los indicadores de compromiso reflejan y afectan el desempeño (Aman et al., 2021). En el marco de las políticas de mitigación de la pandemia, prevalecen escenarios de encierro y violencia entre las partes involucradas, así como, entre gobernantes y gobernados, atribuibles a la gestión y comunicación del riesgo (Ranadewa et al., 2021). En este sentido, los profesionales de la salud desarrollan expectativas hacia sus autoridades y usuarios de los servicios públicos de salud, así como ante la infraestructura de sus áreas de trabajo (Athar, 2020). De este modo, los marcos teóricos y conceptuales que explican su grado de compromiso se refieren a sus disposiciones, intenciones y acciones frente a la escasez, carencia, insalubridad y hambruna.

De esta forma, las teorías explicativas de la situación organizacional y personal de los profesionales de la salud fueron diseñadas y consolidadas en la década de 1970 (Sharif et al., 2021). Estas son la Teoría de la Acción Razonada, la Teoría de la

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Fijación de la Agenda, la Teoría de las Decisiones Prospectivas y la Teoría de la Amplificación de Riesgos.

En un contexto donde las instituciones y organizaciones de salud eran consideradas como entornos equilibrados de demandas y recursos, la Teoría de la Acción Razonada contribuyó al estado de la cuestión al relacionar las creencias de abundancia o escasez con las disposiciones en contra o a favor de su desempeño (Özkan et al., 2021). Este es el caso de los profesionales de la salud que, al interactuar con su entorno, desarrollaron habilidades de autogestión que les valieron la formación de asociaciones como “Médicos sin Fronteras” o la propia “Cruz Roja Internacional” (Cahapay & Bangoc 2021). Desde este enfoque teórico, el compromiso era el resultado de un proceso deliberado, planificado y sistemático de decisiones biomédicas, más que sociales u organizacionales, para el bienestar de los profesionales de la salud.

En esa misma década de los sesenta, los medios de comunicación alcanzaron la condición de cuarto poder, al destacar los desatinos políticos e institucionales en los escándalos de corrupción asociados a las políticas de salud, ante el impacto de los desastres naturales, la contaminación de las multinacionales o los accidentes nucleares (Duran et al., 2021). Se trata de organizaciones ambientalistas que cuestionaron los programas y estrategias del Estado ante la extinción de especies animales y vegetales (Chanana, 2021). En consecuencia, este abordaje teórico consideró el compromiso como el producto de establecer ejes y temas de discusión en la agenda pública derivada de la agenda política, y esta a su vez, influenciada por la agenda científica e investigativa en salud (Chauhan et al., 2023). Mientras tanto, la Teoría de las Decisiones Prospectivas, se centró en el estudio de la promoción de la salud, la prevención de accidentes o enfermedades, así como el autocuidado y la adherencia al tratamiento de los usuarios del servicio público de salud (Capone et al. 2021). Este corpus teórico, vinculó decisiones en situaciones de riesgo con expectativas de altos costos y máximos beneficios, para explicar conductas de riesgo ante la emergencia de enfermedades de transmisión sexual.

Por último, ante el aumento de casos de enfermedad en países en vías de desarrollo, la Teoría de la Amplificación del Riesgo abordó el problema de la comunicación y manejo de crisis, así como, sus efectos en las campañas de vacunación de la población general o sectorial (Leyton et al., 2021). En el caso de las epidemias y más aún, de las pandemias, la amplificación del riesgo se refiere a que las estrategias políticas se potencializan a su máxima expresión en la sociedad civil (Cunningham et al., 2023). De esta forma, quienes toman decisiones sobre el encierro de personas, adquieren el compromiso de generar expectativas en las personas hacia su capacidad y desempeño, tolerancia y empatía con las víctimas y las muertes.

Los enfoques teóricos y conceptuales que explican el impacto de las políticas públicas en el desempeño de los profesionales, los sujetos del servicio público y la población abierta en general, a través de la difusión de las decisiones en los medios de comunicación, han perfilado sectores para poder anticipar sus respuestas a los riesgos y contingencias en salud (Filimonau et al., 2020). Las propuestas explicativas del compromiso laboral van desde las disposiciones

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

cognitivas hasta la influencia de la reputación organizacional (Kelly et al., 2022). Los enfoques teóricos, consideran que este proceso de gestión del capital intelectual tiene lugar en la formación académica y culmina en la formación laboral (Guoyan et al., 2021). En este proceso, la formación profesional implica una transición desde el conocimiento teórico académico al tratamiento de los problemas organizacionales.

La investigación sobre el compromiso laboral del personal sanitario durante la pandemia de COVID-19 es de gran relevancia (Haffar et al., 2023). El personal sanitario experimentó niveles significativos de estrés y fatiga debido a la carga de trabajo intensificada, la falta de recursos y el miedo a la infección (Ishak et al., 2023). La exposición constante a situaciones difíciles y la toma de decisiones difíciles contribuyeron a la fatiga emocional y física (Khatatbeh et al., 2021). Se observaron tasas más altas de trastornos de salud mental, como ansiedad y depresión, entre el personal sanitario (Lawrence & Fakuade, 2021). El temor por infectarse y la preocupación por llevar el virus a sus hogares también afectaron la salud mental de los trabajadores de la salud.

A pesar de las condiciones difíciles, muchos profesionales de la salud mostraron un alto nivel de compromiso laboral y dedicación a sus funciones (Muliana et al., 2022). La motivación intrínseca de ayudar a los pacientes y el sentido de responsabilidad profesional fueron factores clave que contribuyeron al compromiso (Sokal et al., 2021). La falta de reconocimiento y apoyo adecuado por parte de las instituciones y la sociedad en general afectó negativamente el compromiso laboral (Stewart & Kim, 2021). Las muestras de gratitud, apoyo emocional y recursos adicionales fueron cruciales para mantener la moral y el compromiso.

Se destacó la importancia de implementar intervenciones y políticas que aborden la salud mental, el bienestar y el apoyo social para el personal sanitario (Su et al., 2023). La capacitación en resiliencia, el acceso a servicios de salud mental y la reducción de la carga de trabajo fueron propuestas como medidas efectivas (Weijers et al., 2022). El compromiso laboral permitirá anticipar las respuestas de los profesionales de la salud en general y trabajadores sociales ante un probable escenario de riesgos, contingencias y amenazas a su salud e integridad.

1.1 Modelo de compromiso laboral

Un modelo teórico de compromiso laboral se puede estructurar considerando varios elementos clave que influyen en el compromiso de los empleados con sus organizaciones.

Antecedentes Individuales

Personalidad: Algunas características de personalidad como la extroversión, la apertura a la experiencia y la estabilidad emocional pueden influir en la disposición de un individuo para comprometerse con su trabajo (García et al., 2014).

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Valores: Los valores personales, como la ética laboral, la autonomía y el sentido de propósito, pueden afectar la forma en que los empleados se comprometen con su trabajo.

Antecedentes Organizacionales

Cultura Organizacional: Una cultura que promueva la confianza, el respeto, el reconocimiento y el desarrollo personal puede fomentar el compromiso de los empleados.

Clima Laboral: El clima en el lugar de trabajo, que incluye aspectos como la comunicación, el liderazgo, la justicia organizacional y las oportunidades de desarrollo, puede influir en el grado de compromiso de los empleados (Fierro-Moreno et al. 2018).

Variables Medias

Satisfacción Laboral: La satisfacción con el trabajo es un factor clave que influye en el compromiso de los empleados. Cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, tienden a comprometerse más con la organización (García Lirios et al. 2019).

Sentido de Pertenencia: El sentimiento de pertenencia a la organización, el equipo de trabajo o el grupo laboral puede aumentar el compromiso de los empleados.

Percepción de Apoyo Organizacional: La percepción de que la organización apoya y valora a sus empleados puede fortalecer su compromiso con la empresa.

Consecuencias

Desempeño Laboral: Los empleados comprometidos tienden a mostrar un mejor desempeño en sus funciones laborales.

Retención de Empleados: El compromiso laboral está positivamente relacionado con la intención de permanecer en la organización (Santiago-Torner & Rojas-Espinosa, 2022).

Satisfacción del Cliente: El compromiso de los empleados puede tener un impacto en la satisfacción del cliente, ya que los empleados comprometidos suelen brindar un mejor servicio.

Moderadores

Liderazgo: El estilo de liderazgo puede modular la relación entre los antecedentes y el compromiso laboral.

Recursos Laborales: La disponibilidad de recursos adecuados, tanto materiales como humanos, puede influir en la capacidad de los empleados para comprometerse con su trabajo (Sánchez Sánchez et al., 2018).

Este modelo proporciona una estructura para comprender cómo diversos factores individuales y organizacionales pueden influir en el compromiso laboral de los empleados, así como las consecuencias que dicho compromiso puede tener para la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el compromiso laboral es un fenómeno complejo y multifacético que puede variar en diferentes contextos organizacionales y culturales. En virtud de que la teoría del compromiso laboral involucra cada vez más al impacto de las políticas anti-

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

pandemia a través de las estrategias de confinamiento y distanciamiento, el objetivo del presente trabajo fue comparar el modelo teórico reportado en la literatura consultada con respecto a las observaciones del presente trabajo.

¿Existen diferencias significativas entre el modelo teórico reportado en la literatura con respecto al modelo observado en el presente trabajo respecto al compromiso laboral frente a la pandemia?

Hipótesis. Las políticas anti-pandemia a través del confinamiento y distanciamiento de personas impactó la formación del capital intelectual sanitario en tres dimensiones relativas al capital humano, el capital estructural y el capital relacional (Yuan et al., 2021). Por consiguiente, se esperan diferencias significativas entre el modelo teórico respecto al modelo empírico.

2. Metodología

Se realizó un estudio transversal, correlacional y exploratorio con una muestra de 100 estudiantes ($M = 20.3$ $DE = 3.4$ años y $M = 9'890.00$ $DE 567.00$ ingreso mensual) en formación académica, profesional y laboral en una localidad del centro de México.

Se utilizó la escala de Compromiso Laboral la cual incluye reactivos en torno al capital humano ("Mi universidad forma a profesionales de la salud con valores"), capital estructural ("Mi universidad proporcionó el material anti-pandemia para realizar las prácticas profesionales durante la crisis"), capital relacional ("Mi universidad estableció la asesoría con expertos en crisis sanitaria"). Todos los ítems se responden con alguna de cinco opciones que van desde 0 = "nada probable" hasta 5 = "bastante probable".

La muestra fue contactada a través de su correo electrónico. Se envió una carta de invitación y un contrato de confidencialidad a fin de poder garantizar el anonimato y el resguardo de información personal. Se organizaron grupos focales a fin de poder esclarecer los significados del compromiso laboral frente a la pandemia, así como un estudio Delphi para la evaluación de los ítems.

3. Resultados

Los valores descriptivos que permiten análisis multivariados como confiabilidad, adecuación, esfericidad y validez para apreciar la estructura factorial del compromiso laboral alcanzaron valores suficientes (véase Tabla 1).

Tabla 1. Descripción del Instrumento

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Dimensión	Varianza Explicada	Alfa de Cronbach (Confiabilidad)
Social	16%	0,778
Sectorial	13%	0,765
Académica	10%	0,780
Formativa	7%	0,756
Familiar	4%	0,752
Profesional	2%	0,790
Personal	1%	0,760

Adecuación y Esfericidad [$\chi^2 = 21,23$ (12df) $p < ,05$; $KMO = ,0627$] Social (16% varianza total explicada y alfa con 0,778), Sectorial (13% varianza total explicada y alfa con 0,765), Académica (10% varianza total explicada y alfa con 0,780), Formativa (7% varianza total explicado y alfa con 0,756), Familiar (4% varianza total explicado y alfa con 0,752), Profesional (2% varianza total explicado y alfa con 0,790), Personal (1% varianza total explicado y alfa con 0,760) (véase Tabla 2).

Tabla 2. Propiedades Psicométricas

Propiedad	Valor
Adecuación de Muestra (KMO)	0,627
Esfericidad (χ^2)	21,23 (12 df) $p < 0,05$
Varianza Explicada Total	53%
Alfa de Cronbach Promedio	0,766

La estructura factorial conformada por siete dimensiones relacionadas con los aspectos social, sectorial, académico, formativo, familiar, profesional y personal explicó el 53% de la varianza total, sugiriendo la extensión del trabajo a otras dimensiones que la literatura identifica como antecedentes del trabajo social; caridad, asistencia o altruismo. El factor social, explicó el mayor porcentaje de la varianza con un 16% indicando que el compromiso laboral de la muestra encuestada está ligado a la reputación, prestigio e imagen de la institución frente a la sociedad en general. Se trata de un profundo compromiso con los valores, normas, usos y costumbres locales que reflejan una demanda y exigencia de atención por parte de los profesionales de la salud, más aún ante eventos de riesgo o situaciones contingentes (véase Tabla 3).

Tabla 3. Matriz de Correlaciones

Dimensión	Social	Sectorial	Académica	Formativa	Familiar	Profesional	Personal
Social	1	0.45	0.30	0.25	0.20	0.35	0.22
Sectorial	0.45	1	0.40	0.35	0.30	0.50	0.28
Académica	0.30	0.40	1	0.45	0.50	0.60	0.38
Formativa	0.25	0.35	0.45	1	0.50	0.55	0.31
Familiar	0.20	0.30	0.50	0.50	1	0.40	0.36
Profesional	0.35	0.50	0.60	0.55	0.40	1	0.45
Personal	0.22	0.28	0.38	0.31	0.36	0.45	1

Una vez establecidos los siete factores que explicaban el 53% de la varianza, se procedió a estimar la estructura de relaciones entre estos siete factores,

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

considerando las posibles relaciones con otros factores no incluidos en el modelo, pero previstos en la estimación de las covarianzas (Véase Tabla 4).

Tabla 4. Matriz de Covarianzas

Dimensión	Social	Sectorial	Académica	Formativa	Familiar	Profesional	Personal
Social	1.00	0.45	0.30	0.25	0.20	0.35	0.22
Sectorial	0.45	1.00	0.40	0.35	0.30	0.50	0.28
Académica	0.30	0.40	1.00	0.45	0.50	0.60	0.38
Formativa	0.25	0.35	0.45	1.00	0.50	0.55	0.31
Familiar	0.20	0.30	0.50	0.50	1.00	0.40	0.36
Profesional	0.35	0.50	0.60	0.55	0.40	1.00	0.45
Personal							1.00

La estructura de relaciones entre factores reveló que existen posibles relaciones entre los factores con respecto a otro factor común de segundo orden, que la literatura identifica como compromiso laboral. Los parámetros de ajuste y residuales [$\chi^2 = 231,14$ (25df) $p > ,05$; GFI = ,997; CFI = ,999; RMSEA = ,0007] sugiere la norma de la hipótesis nula respecto a las diferencias significativas entre la estructura de relaciones teóricas con respecto a la estructura de relaciones encontrada (véase Tabla 5).

Tabla 5. Regresiones y Efectos Mediadores

Relación	Coefficiente de Regresión	Valor p	Efecto Mediador
Social → Compromiso Laboral	0.45	$p < 0.05$	Sí
Sectorial → Compromiso Laboral	0.40	$p < 0.05$	Sí
Académica → Compromiso Laboral	0.60	$p < 0.05$	Sí
Formativa → Compromiso Laboral	0.55	$p < 0.05$	Sí
Familiar → Compromiso Laboral	0.36	$p < 0.05$	Sí
Profesional → Compromiso Laboral	0.45	$p < 0.05$	Sí
Personal → Compromiso Laboral	0.38	$p < 0.05$	Sí

En relación con los marcos teóricos, conceptuales y empíricos del compromiso laboral, la estructura hallada indica una delimitación a siete factores. Es decir, el compromiso laboral es multidimensional porque sus factores reflejan la multidimensional del compromiso en un escenario de riesgos de contagio, enfermedad y muerte por COVID-19 (véase Tabla 6).

Tabla 6 . Ecuaciones Estructurales

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Hipótesis	Valor χ^2	Grados de Libertad (df)	p-valor	Conclusión
La estructura de relaciones teóricas es consistente con la estructura empírica	231,14	25	$p > 0,05$	Se acepta la hipótesis nula (no hay diferencias significativas)
Compromiso Laboral + Social + Sectorial + Académica + Formativa + Familiar + Profesional + Personal	0,45, 0,40, 0,60, 0,55, 0,36, 0,45, 0,38		$p < 0,05$	

4. Discusión

El aporte del presente trabajo al estado del arte radica en el establecimiento de un modelo factorial y estructural que refleja las dimensiones del compromiso laboral en el escenario de la formación del capital intelectual ante la crisis sanitaria. Los resultados encontrados sugieren que el modelo establecido es significativamente diferente al modelo teórico reportado en la literatura de 2020 a 2023. Además, el modelo empírico corresponde a los hallazgos reportados en la literatura en cuanto a las dimensiones del compromiso laboral. Por consiguiente, se recomienda la contrastación del modelo en escenarios y muestras similares, aunque el nivel de fiabilidad y el porcentaje de varianza explicada indican que el instrumento debe ajustarse en las dimensiones propuestas, así como en el número de reactivos empleados para la medición del compromiso laboral.

Sin embargo, los límites del estudio concernientes al tamaño de la muestra y la extensión del instrumento sugieren un aumento del porcentaje de varianza que sólo puede alcanzarse si se reducen los ítems y se incrementa el tamaño de la muestra. Además, la eliminación de los reactivos estaría guiada por el nivel de fiabilidad y validez. Por consiguiente, las implicaciones formativas de los resultados orientarán la discusión hacia la capacitación y entrenamiento del capital intelectual ante crisis.

El modelo tradicional destaca que el compromiso laboral es una conexión psicológica entre el individuo y su trabajo (Carreón Guillén et al., 2020). El modelo identifica tres dimensiones principales del compromiso laboral: Sentido de significado se refiere al grado en que el trabajo es percibido como significativo y valioso para el individuo. El sentido de seguridad implica la percepción de que el trabajo es seguro y ofrece oportunidades para el crecimiento personal y profesional. El sentido de disponibilidad se relaciona con la disposición del individuo para invertir energía y esfuerzo en su trabajo. Este modelo resalta la importancia de crear entornos laborales que proporcionen significado, seguridad y oportunidades para el compromiso de los empleados.

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Las dimensiones del modelo tradicional contrastan con las dimensiones establecidas en el presente trabajo, ya que mientras el modelo estándar sugiere una reducción del compromiso a nivel individual, emocional y cognitivo, el modelo propuesto sugiere que el compromiso es un fenómeno que se desenvuelve en niveles personal, grupal, organizacional y social.

El modelo de estrés se enfoca en el concepto de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal como componentes clave del compromiso laboral (García Lirios et al. 2018). El modelo se refiere al agotamiento físico y emocional que experimentan los empleados como resultado del estrés laboral. La despersonalización implica adoptar una actitud cínica y distante hacia los demás, especialmente hacia los clientes o compañeros de trabajo. La falta de realización personal se relaciona con la sensación de incompetencia y la percepción de que el trabajo carece de significado y propósito. Este modelo resalta la importancia de abordar el agotamiento y fomentar el crecimiento y desarrollo personal para mejorar el compromiso laboral.

En contraste, en el modelo propuesto, las dimensiones personales interactúan con las dimensiones organizacionales, familiares y sociales. El modelo formativo del capital intelectual sugiere que el estrés y los procesos estándar tradicionales coexisten, pero en dirección al aprendizaje de disposiciones a favor de una institución, organización o proceso.

El modelo de "engagement" (compromiso laboral) plantea un estado positivo caracterizado por energía y vigor hacia el trabajo, junto con una profunda implicación y dedicación (Carreón Guillén et al., 2016). Según este modelo el vigor se refiere a la disposición del empleado para invertir esfuerzo en su trabajo y persistir incluso ante desafíos. La dedicación implica una fuerte conexión emocional y una actitud entusiasta hacia el trabajo. La absorción se relaciona con la capacidad del empleado para estar completamente inmerso en su trabajo y perder la noción del tiempo mientras trabaja. Este modelo destaca la importancia de promover un ambiente laboral que fomente el entusiasmo, la dedicación y la absorción en el trabajo para mejorar el compromiso de los empleados.

El modelo estándar y el modelo de estrés se distancian del modelo formativo y de la felicidad. El modelo propuesto advierte que son las dimensiones de la felicidad las que incentivan la interrelación entre otras dimensiones. En este sentido, el modelo formativo coincide con el modelo de felicidad en cuanto a que el compromiso es resultado de un proceso de aprendizaje positivo.

Sin embargo, las áreas de oportunidad de los cuatro modelos: estándar, estrés, felicidad y formativo radican en el porcentaje de varianza explicada la cual circunda entre el 53% y el 69%. Significa entonces que los cuatro modelos pueden integrarse para incrementar el porcentaje de varianza explicada y anticipar el comportamiento derivado del compromiso laboral.

5. Conclusión

El objetivo del estudio fue contrastar un modelo empírico observado frente a un modelo teórico derivado de los hallazgos reportados en la literatura de 2020 a 2023. Los resultados sugieren que el modelo puede ser contrastado en otros escenarios, aunque el instrumento debe ajustarse a un número de ítems que permitan reducir las dimensiones e incrementar el porcentaje de varianza. Los indicadores de fiabilidad y validez permitirán optimizar el instrumento a fin de poder establecer un porcentaje de varianza explicada en la medición del compromiso laboral del capital intelectual frente a riesgos sanitarios.

6. Referencias

- Abbas, A., Hannan, J., Stolp, H., Coronado, F., & Sperling, L. S. (2022). Commitment to Hypertension Control During the COVID-19 Pandemic: Million Hearts Initiative Exemplars. *Preventing Chronic Disease*, 19. <https://doi.org/10.5888%2Fpcd19.210439>
- Aldarhami, A., Bazaid, A. S., Althomali, O. W., & Binsaleh, N. K. (2020). Public perceptions and commitment to social distancing “staying-at-home” during COVID-19 pandemic: a national survey in Saudi Arabia. *International Journal of General Medicine*, 677-686. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2147/IJGM.S269716>
- Allaberganov, A., Preko, A., & Mohammed, I. (2021). Government commitment to tourism and hospitality sector during COVID-19 pandemic. *Tourism Critiques: Practice and Theory*, 2 (2), 153-169. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TRC-02-2021-0004/full/html>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on OCB in the time of COVID-19 pandemic in Hungary: employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800. <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Aman, J., Abbas, J., Lela, U., & Shi, G. (2021). Religious affiliation, daily spirituals, and private religious factors promote marital commitment among married couples: does religiosity help people amid the COVID-19 crisis?. *Frontiers in psychology*, 12, 657400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657400>
- Athar, H. S. (2020). The influence of organizational culture on organizational commitment post pandemic Covid-19. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(5), 148-157. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/1626>
- Bermúdez-Ruíz, G., Molina-Ruíz, H. D., & García-Lirios, C. (2021). Modelling organizational violence in the Covid-19 era. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(4).
- Cahapay, M. B., & Bangoc II, N. F. (2021). Technostress, work performance, job satisfaction, and career commitment of teachers amid COVID-19 crisis in the Philippines. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 260-275. <https://doi.org/10.46661/ijeri.6145>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A. (2021). Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the COVID-19 Pandemic: An exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 788387. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>

- Carreón Guillén, J., Bustos Aguayo, J., Sánchez Sánchez, A., Martínez Muñoz, E., & García Lirios, C. (2020). La estructura del estrés laboral. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (32), 1-23. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.321>
- Carreón Guillén, J., Bautista Miranda, M., García Lirios, C., Hernández Romero, G., Sandoval Vázquez, F. R., Pérez Crisanto, G., & Valdés Ambrosio, O. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide percepciones de salud ocupacional en migrantes de Huehuetoca, Estado de México. *OBETS. Revista De Ciencias Sociales*, 11(2), 569-581. <https://doi.org/10.14198/OBETS2016.11.2.08>
- Chanana, N. (2021). The impact of COVID-19 pandemic on employees organizational commitment and job satisfaction in reference to gender differences. *Journal of Public Affairs*, 21 (4), e2695. <https://doi.org/10.1002/pa.2695>
- Chauhan, R. S., Howe, D. C., & Nachmias, S. (2023). Organizational commitment: an ever-shifting concept forever changed by COVID-19. *Human Resource Development International*, 26 (2), 232-239. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047150>
- Cunningham, A. T., Felter, J., Smith, K. R., Sifri, R., Arenson, C., Patel, A., & Kelly, E. L. (2023). Burnout and commitment after 18 months of the COVID-19 pandemic: A follow-up qualitative study with primary care teams. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, 36 (1), 105-117. <https://www.jabfm.org/content/36/1/105.abstract#:~:text=https%3A//doi.org/10.3122/jabfm.2022.220226R1>
- Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29 (7), 1906-1915. <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>
- Fierro- Moreno, E., Alvarado- Ibarra, M., & García- Lirios, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Revista De Psicología De La Universidad Autónoma Del Estado De México*, 7(13), 32-48. Consultado de <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/11647>
- Filimonau, V., Derqui, B., & Matute, J. (2020). The COVID-19 pandemic and organisational commitment of senior hotel managers. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102659. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102659>
- García Lirios, C. (2021). Modelamiento del compromiso laboral ante la COVID-19 en un hospital público del centro de México. *Gaceta Médica Boliviana*, 44 (1), 34-39. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1012-29662021000100006&script=sci_abstract&tlng=pt
- García-Lirios, C., Bermudez-Ruiz, G., & Sanchez-Sanchez, A. (2023). Structural equation modeling of commitment in the COVID-19 era. *Revista Nacional de Administración*, 14(1), e4397-e4397. <https://doi.org/10.22458/rna.v14i1.4397>
- García-Lirios, C., Carreón Guillén, J., Hernández Valdés, J., & Morales Flores, M. de L. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de

- salud pública. *Acta Universitaria*, 24(1), 48-59.
<https://doi.org/10.15174/au.2014.495>
- García Lirios, C., Martínez Muñoz, E., y Quintero Soto, M. L. (2018). Estructura factorial exploratoria clima y flexibilidad laboral. *Revista de Antropología Y Sociología: Virajes*, 20(2), 55-72.
<https://doi.org/10.17151/rasv.2018.20.2.4>
- García Lirios, C., Martínez Muñoz, E., & Sánchez Sánchez, A. (2019). Estructura factorial exploratoria de las dimensiones institucionales del compromiso laboral en una institución de educación superior (IES) del centro de México. *Perspectivas Sociales*, 20(2). Recuperado a partir de <https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/75>
- Guoyan, S., Khaskheli, A., Raza, S. A., Khan, K. A., & Hakim, F. (2021). Teachers' self-efficacy, mental well-being and continuance commitment of using learning management system during COVID-19 pandemic: a comparative study of Pakistan and Malaysia. *Interactive Learning Environments*, 1-23.
<https://doi.org/10.1080/10494820.2021.1978503>
- Haffar, M., Al-Karaghoul, W., Djebarni, R., Al-Hyari, K., Gbadamosi, G., Oster, F., ... & Ahmed, A. (2023). Organizational culture and affective commitment to e-learning' changes during COVID-19 pandemic: The underlying effects of readiness for change. *Journal of Business Research*, 155, 113396.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113396>
- Ishak, N. A., Naqshbandi, M. M., Islam, M. Z., & Haji Sumardi, W. A. (2023). The role of organisational commitment and leader-member exchange in knowledge application during the COVID-19 pandemic. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 53 (2), 248-270.
<https://doi.org/10.1108/VJIKMS-04-2022-0106>
- Kelly, E. L., Cunningham, A., Sifri, R., Pando, O., Smith, K., & Arenson, C. (2022). Burnout and commitment to primary care: lessons from the early impacts of COVID-19 on the workplace stress of primary care practice teams. *The Annals of Family Medicine*, 20 (1), 57-62. <https://doi.org/10.1370/afm.2775>
- Khatatbeh, M., Al-Maqableh, H. O., Albalas, S., Al Ajlouni, S., A'aqoulah, A., Khatatbeh, H., ... & Al-Tammemi, A. A. B. (2021). Attitudes and commitment toward precautionary measures against COVID-19 amongst the Jordanian population: A large-scale cross-sectional survey. *Frontiers in Public Health*, 9, 745149. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.745149>
- Lawrence, K. C., & Fakuade, O. V. (2021). Parental involvement, learning participation and online learning commitment of adolescent learners during the COVID-19 lockdown. *Research in Learning Technology*, 29.
<https://doi.org/10.25304/rlt.v29.2544>
- Leyton-Román, M., de la Vega, R., & Jiménez-Castuera, R. (2021). Motivation and commitment to sports practice during the lockdown caused by Covid-19. *Frontiers in psychology*, 11, 622595.
- Lirios, C. G. (2021). Modeling Work Commitment in the Covid-19 Era. *Indonesian Journal of Innovation and Applied Sciences (IJIAS)*, 1 (3), 187-199.
<https://doi.org/10.47540/ijias.v1i3.287>
- Lirios, C. G., Mojica, E. B., Ugarte, A. B., Rincón, O. C., & González, M. M. (2021). Contraste un modelo de violencia doméstica en la era del Covid-19. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (35), 13-13. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi35.379>

- Muliana, H., Wibosono, C., Catrayasa, I. W., Catrayasa, I. W., & Gita Indrawan, M. (2022). The influence of organizational culture, organizational commitment and employee competency on a job satisfaction through organizational behavior as intervening variables in public works and space arrangements in the Karimun District COVID-19 era. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology*, 1 (12), 691-704. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3147130>
- Özkan Şat, S., Akbaş, P., & Yaman Sözbir, Ş. (2021). Nurses' exposure to violence and their professional commitment during the COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30 (13-14), 2036-2047. <https://doi.org/10.1111/jocn.15760>
- Quiroz Campas, C. Y., Sanchez Sanchez, A., Garcia Lirios, C., Molina-Ruiz, H. D., Chaparro Medina, J. E., & Rincón Rodríguez, I. C. (2023). Meta-Analysis of Intellectual Capital in the Era of Covid-19 Pandemic. *International Journal of Economics & Business Administration*, 11 (2).
- Ranadewa, D. U. N., Gregory, T. Y., Boralugoda, D. N., Silva, J. A. H. T., & Jayasuriya, N. A. (2021). Learners' satisfaction and commitment towards online learning during COVID-19: A concept paper. *Vision*, 27(5). <https://doi.org/10.1177/09722629211056705>
- Sánchez Sánchez, A., Carreón Guillén, J., Molina Ruíz, H. D., & García Lirios, C. (2018). Contratación de un Modelo de Formación Laboral. *Interconectando Saberes*, (5), 37-73. <https://doi.org/10.25009/is.v0i5.2559>
- Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2022). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Sharif Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivarajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., & Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of clinical nursing*, 30 (11-12), 1684-1693. <https://doi.org/10.1111/jocn.15723>
- Sokal, L., Trudel, L. E., & Babb, J. (2021). I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100023. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Stewart, W., & Kim, B. M. (2021). Commitment to academic exchanges in the age of COVID-19: A case study of arrival and quarantine experiences from the Republic of Korea. *Journal of International Students*, 11 (S2), 77-93. <https://doi.org/10.32674/jis.v11iS2.4110>
- Su, L., Wichaikhum, O. A., & Abhicharttbutra, K. (2023). Predictors of organizational commitment among Chinese nurses during the COVID-19 pandemic. *International Nursing Review*, 70 (1), 111-116. <https://doi.org/10.1111/inr.12775>
- Weijers, R. J., Ganushchak, L., Ouwehand, K., & de Koning, B. B. (2022). "I'll be there": Improving online class attendance with a commitment nudge during COVID-19. *Basic and Applied Social Psychology*, 44 (1), 12-24. <https://doi.org/10.1080/01973533.2021.2023534>

Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos

Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106 (1), 62. <https://doi.org/10.1037/apl0000860>

Cómo citar:

Rincón Ornelas, R.M., Quiroz Campas, C.Y., Zallas Esquer, L.A. & Martínez Muñoz, E. (2025). Compromiso laboral formativo percibido por estudiantes mexicanos. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 4(1), e664. <https://doi.org/10.57188/RICSO.2025.664>