



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

Satisfacción laboral y Autoeficacia en teletrabajadores en época de COVID-19

AUTORA: Ivana Villanueva

LEGAJO: 0910075704

TUTORA Lic. Paula Caccia

SEDE: Centro

TURNO: Mañana

TITULO A OBTENER: Licenciatura en Psicología

Abril 2022

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la existencia de la relación entre satisfacción laboral y autoeficacia en empleados que realizan teletrabajo y trabajado presencial durante el COVID -19 en el año 2021 y 2022, además se realizó comparación de grupos entre trabajo presencial y virtual. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores dependiendo de su modalidad de trabajo durante la pandemia, con una edad media de 35 años (mínimo 22 años, máximo 60 años, $Ds=8,867$), entre las cuales el 73%($n=73$) es género femenino y el 27% ($n=27$) masculino. Se administro un cuestionario sociodemografico ad-hoc, para medir autoeficacia laboral se utilizó la versión española de Robaldino Guerra y Musso (2018) medida de autoreporte adaptada para su uso en Argentina. Y para medir satisfacción laboral el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró (1998). Los resultados obtenidos relacionan de manera positiva y directa estas variables, es decir a medida que aumenta la autoeficacia total también aumenta la satisfacción laboral total y sus subescalas. En escala de supervisión y autoeficacia de reconocimiento fueron las únicas que no se relacionaron. Por otro lado, se encontró diferencia entre grupos, los trabajadores presenciales se perciben con mayor autoeficacia en comparación con los teletrabajadores, no así en satisfacción laboral donde sólo se diferenció en la escala supervisión donde el trabajador virtual se percibía con menos satisfacción en relación al empleado presencial. Finalmente, estos resultados concuerdan con investigaciones anteriores aportadas en este estudio.

Palabras claves: autoeficacia - satisfacción laboral- teletrabajo- COVID- 19

Abstract

The objective of this research was to determine the existence of the relationship between job satisfaction and self-efficacy in employees who perform telecommuting and face-to-face work during COVID -19 in 2021 and 2022, in addition, a comparison of groups between face-to-face and virtual work was carried out. The sample consisted of 100 workers depending on their work modality during the pandemic, with an average age of 35 years (minimum 22 years, maximum 60 years, $Ds=8,867$), among which 73% ($n=73$) are female gender and 27% ($n=27$) male. An ad-hoc sociodemographic questionnaire was administered, to measure job self-efficacy, the Spanish version of Robaldino Guerra and Musso (2018) was used, a self-report measure adapted for use in Argentina. And to measure job satisfaction, the Meliá and Peiró S20/23 questionnaire (1998). The results obtained positively and directly relate these variables, that is, as total self-efficacy increases, total job satisfaction and its subscales also increase. In the supervision and recognition self-efficacy scale, they were the only ones that were not related. On the other hand, a difference was found between groups, face-to-face workers perceive themselves with greater self-efficacy compared to teleworkers, but not in job satisfaction, where the only difference was in the supervision scale, where the virtual worker was perceived with less satisfaction in relation to the employee. face-to-face Finally, these results agree with previous research provided in this study.

Keywords: self-efficacy - job satisfaction- telecommuting- COVID- 19

Introducción

Covid- 19

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sustenta que una pandemia de gripe aparece con un nuevo virus, por el cual ninguna persona tiene inmunidad para enfrentarla. Actualmente la población mundial se ve afectada por las diferentes cepas del coronavirus, más conocida como COVID-19, este nuevo virus no había sido detectado antes de que se notificara el brote de Whuan (China) en Diciembre del 2019, su transmisión se propagó de manera acelerada por lo que diferentes organismos internacionales y nacionales tuvieron que implementar medidas de prevención para controlar la propagación del Covid-19 considerándolo una emergencia de Salud Pública a nivel mundial (Álvarez, 2020). En Argentina a partir del avance del virus, el presidente de la Nación junto con gobernadores de las distintas provincias tomaron medidas para mitigar la pandemia, la principal fue aislar a toda la población, donde se decretó el Aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), tiempo después el Distanciamiento social preventivo y obligatorio (DiSPO) que se dictó el 28 de febrero del 2021 (Portal oficial del Estado Argentino, 2021).

Cuando aparece un fenómeno imprevisto como terrorismo, fenómenos meteorológicos extremos, o por una pandemia, impide que una persona pueda ir a su lugar de trabajo por largo tiempo. El Covid-19 provocó que los empleados comiencen a trabajar desde la casa creando condiciones para el teletrabajo con la necesidad de proteger la salud de los trabajadores. Esto puede lograr condiciones favorables como mayor flexibilidad y equilibrar las responsabilidades familiares y laborales como así también puede conllevar riesgos que alteren la seguridad y la salud laboral (Villasmil et al.,2021).

Diferentes estudios demuestran el impacto durante la pandemia en el ámbito laboral, como los autores De los Heros Rondenil et al. (2020) estudiaron la satisfacción laboral en tiempo del Covid- 19 en docentes mexicanos. Identificaron que niveles altos de autonomía en el trabajo y socialización predicen la satisfacción laboral, mientras que en condiciones de trabajo es baja por lo que puede estar influido por cambios externos.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral toma relevancia por las relaciones causales con la mayoría de las variables del contexto laboral, que ayudan a explicar muchos aspectos del rendimiento, y de la motivación en una empresa, la satisfacción está influida por características sociodemográficas, también por el comportamiento, o por apreciaciones y valoraciones subjetivas que un sujeto realiza de su ambiente laboral (Coyaso et al., 2014). Debido que el trabajo es una de las fuentes de satisfacción en la vida de las personas porque le permite satisfacer necesidades tanto materiales como espirituales, es pensar la satisfacción laboral como el grado de placer que un empleado siente en su trabajo, afectando al individuo a nivel físico, emocional, modificando su comportamiento (Vallejo Calle, 2010).

Al ser un tema de interés, existen varias maneras de conceptualizar la satisfacción. Por un lado, se podría definir como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo producto de sus creencias y valores que ha desarrollado y que fueron marcadas por las propias percepciones que tiene el empleado del “debería ser” y que se encuentra atravesado por tres características: las necesidades, los valores y rasgos personales. También este “debería ser” se encuentra perjudicado por las comparaciones que se hacen entre empleados, los empleos anteriores y por los grupos de referencia que determinan actitudes del sujeto (Vallejo Calle, 2010).

Otros autores como Locke y Latham (1990) lo definen cómo un estado emocional positivo producto de la valoración que realiza un empleado de su trabajo o de las experiencias laborales anteriores (Coyaso et al., 2014). Lo que tienen en común estos conceptos es que es un estado derivado de un proceso psicológico de cómo un trabajador percibe su ambiente laboral. Siguiendo a Locke (1976), hace referencia a como el trabajador se encuentra entre lo que quiere de su trabajo y lo que realmente termina obteniendo de él, sufriendo alteraciones sobre el grado de satisfacción, y afectando al sujeto de manera más global como en su vida personal, su familia, y alterar su salud física y mental por las influencias del medio (Ruiz Segura, 2009).

Cuando mencionamos la satisfacción laboral hay que tener presente que no solo influye en las características propias del trabajo y del contexto, el trabajador necesita un sistema de políticas para los ascensos, promociones, la remuneración acorde y equitativa para las exigencias del puesto, que se tenga en consideración sus habilidades y destrezas, como así los entornos seguros, cómodos, limpios, también las relaciones con sus compañeros y superiores, y la antigüedad laboral. Las características personales también intervienen en el grado de satisfacción como el sexo, la edad, nivel de inteligencia, lugar de residencia, entre otros. Son factores ajenos a la empresa porque no los puede modificar pero que contribuye a la satisfacción del empleado (Shultz, 1990, citado en Vallejo Calle, 2010).

Más allá de todos estos conceptos la satisfacción laboral suele relacionarse con otros constructos de la vida laboral, como la motivación, autoeficacia, relaciones interpersonales, liderazgo, condiciones y exigencias laborales, moral laboral (Coyaso et al., 2014). Otras investigaciones incluso asocian diferentes variables como en el estudio Inga Vera (2018) donde se muestra una correlación negativa, planteando que a mayor procrastinación laboral menor satisfacción laboral. Otro autor como Dietta Marin (2018) en su investigación menciona que

existe correlación entre autoeficacia e inteligencia emocional, entre satisfacción laboral y liderazgo auténtico y por último entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Los hallazgos demuestran que la satisfacción de los empleados dependen tanto de su capacidad para identificar y regular las emociones, como del estilo de liderazgo recibido.

Mientras que investigadores como Ramis Palmer et al. (2007) estudiaron la influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, autoeficacia y satisfacción de sus equipos de trabajo, seguridad, técnicos de mantenimiento, limpieza, camareros/as, cocina, comerciales y profesores/as. Los resultados obtenidos corroboran la importancia de las habilidades y competencias comunicativas de los mandos y directivos sobre la motivación, satisfacción y autoeficacia de sus trabajadores.

En el siguiente estudio de Ordoñez Charpentier (2021) su objetivo fue realizar un diagnóstico aproximativo de los cambios que se han producido en las condiciones laborales de trabajadoras del sector público a partir de la emergencia sanitaria por covid-19. Se realizaron 14 entrevistas con representantes sindicales de organizaciones de servidores públicos y se aplicaron 339 encuestas a empleadas. Los resultados demostraron como sus derechos laborales se vieron afectados como supresión de partidas, despidos, reducciones salariales, mayor exigencia de trabajo y malas condiciones laborales. Para las que realizaban teletrabajo, las jornadas laborales se extendieron y además debían asumir las tareas del hogar y de cuidado como la tele-educación de los hijos. Por otro lado, se procuraron y financiaron sus propios equipos para trabajar y conseguir los espacios dentro de sus hogares para cumplir con su horario laboral.

Por lo tanto, si una organización proporciona los recursos que se necesitan, tener un personal motivado y competente que se identifique con los objetivos de la organización logrará

mayor rendimiento y un grado elevado de satisfacción laboral y por ende mejorar la calidad de vida del empleado (Vallejo Calle, 2010).

Autoeficacia

Albert Bandura define la autoeficacia, como aquellas creencias que tiene una persona sobre sus propias capacidades el cual le permite poder organizar y ejecutar obteniendo determinados resultados. Este concepto aparece a través de la Teoría Social Cognitiva a mediados de 1980, donde Bandura resalta la importancia de la autoeficacia como un regulador del bienestar y el desempeño de una persona (Salanova et al., 2009).

Lo mismo ocurre en el área laboral, la autoeficacia genera que el trabajador pueda atender varias tareas, aprender, demostrar sus habilidades y destrezas, como también adaptar sus conocimientos a las demandas que le impone su trabajo. De modo que, si hay mayor autoeficacia percibida esta permitirá que la persona pueda ejecutar favorablemente determinadas tareas logrando mayores alternativas para el desarrollo profesional. Es decir, habrá mejores resultados más allá de conocimientos y habilidades que ha incorporado el sujeto en su trabajo porque lo relevante será no solo tener ciertas capacidades sino que pueda sentirse capaz de aplicarlas de forma adecuada de acuerdo a las circunstancias (Salanova et al., 2004).

Siguiendo a Bandura, la persona que tienen niveles elevados de autoeficacia puede llegar a reconocer demandas y problemas considerándolo como un reto y no como algún tipo de amenaza. Por lo que la autoeficacia podría servir como un amortiguador antes factores estresantes, lo que impactaría en el sujeto de manera más leve, y en el cual también lograría que las demandas ambientales se vean más positivas generando bienestar en la persona. Por ejemplo el uso de un programa o de instrumento tecnológico genera una demanda para el sujeto en cual

tiene que responder, si lo hace de manera adecuada producirá bienestar psicológico y por ende satisfacción por la labor realizada. En caso de que el sujeto no responda de manera positiva tendrá niveles altos de ansiedad, burnout y malestar psicosomático. Por eso la autoeficacia es un modulador de diferentes estresores que se pueden generar en el área laboral como las horas excesivas de trabajo, la sobrecarga de tareas, o aprender funciones nuevas, donde también influirá su satisfacción laboral, provocando síntomas físicos, tendencia al abandono y alterando el compromiso organizacional (Salanova et al., 2009).

Autores Merino Tejedor et al. (2014) investigaron el rol modulador que ejerce la autoeficacia ocupacional sobre la satisfacción laboral y la irritación laboral. Los resultados demostraron la correlación positiva entre autoeficacia ocupacional y satisfacción laboral y una relación negativa entre irritación emocional y autoeficacia ocupacional. Además se comprobó que entre los sujetos con menor satisfacción laboral y aquellos con mayor autoeficacia mostraban menores niveles de estrés, confirmando el papel modulador de la autoeficacia sobre las experiencias del estrés laboral.

Por lo antes mencionado, varias investigaciones destacan la relación que existe entre autoeficacia y cómo influye en la satisfacción en el trabajo como Márquez Vélez de Urquiza (2020), Kulha (2020) y Calderon Bernal (2018) estos mencionan la correlación positiva y que aspectos de la autoeficacia juega como predictor positivo de la satisfacción laboral, además de como el Bore Out (aburrimiento laboral) se lo considera como el mayor predictor negativo de la satisfacción laboral junto con otros aspectos de la autoeficacia. Por otro lado, la antigüedad laboral, profesión, sexo, tipo de empresa, ingreso económico y lugar de nacimiento relacionado a la satisfacción laboral no se encontraron diferencias significativas, en cambio entre

autoeficacia laboral se encontraron diferencias en las categorías tipo de empresa y lugar de nacimiento.

En esta investigación de Chiang y Rebolledo (2020) identificaron que la autoeficacia manifiesta una relación positiva con la satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de un hospital, los resultados destacan como los trabajadores creen en sus capacidades logrando desarrollar una tarea puntual y un desempeño profesional optimo, generando un aumento positivo en los resultados propuestos por la organización, existiendo mayor compromiso con la institución.

Teletrabajo

El Teletrabajo es definido como el uso de tecnologías que proveen información y comunicación para que un empleado pueda realizar su trabajo fuera de las instalaciones institucionales y llevarlo a su casa, respetando el acuerdo voluntario entre empleador y empleado teniendo en cuenta las leyes laborales. En estos casos se deben tener en consideración el domicilio donde reside el empleador o donde menciona que se encuentra, sus horas y días de trabajo, sus instrumentos tecnológicos como computadora, escritorio, entre otros, la labor que realiza, y la supervisión continua (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020).

En el siguiente estudio de Pages Dasunción se evaluó la percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales web Search Evaluator (2020), se identificó que la vida personal y laboral en periodos sin escasez de tareas, el apoyo social, el intercambio de información entre supervisores y trabajadores y la autonomía como recursos laborales generan mayor percepción de satisfacción laboral. En cuanto la escasez de tareas, la estabilidad laboral, los accesos meritorios, la desigualdad salarial, la conciliación entre la vida de la mujer con cargas

familiares y pasar más de tres días teletrabajados actúan como demandas laborales reduciendo la satisfacción laboral percibida. Y los que tienen doble trabajo perciben mayor satisfacción laboral de los que no lo tienen.

Por lo que existen ventajas que podrían beneficiar el teletrabajo como, una mayor conciliación entre la vida familiar/ laboral por su mayor flexibilidad horaria, una autogestión de su trabajo como también carga horaria y descanso. También reducir los costos asociados al desplazamiento se ahorra tiempo y dinero. Por otro lado, puede disminuir el grado de estrés como no exponerse a conglomeraciones de tráfico, como así evitar ciertos conflictos interpersonales en el trabajo, o también reducción de supervisión directa. El teletrabajo aumenta la motivación, la autorrealización y la productividad. También hay una reducción de accidentes laborales entre el trayecto del hogar y el trabajo. Otra ventaja es el aprendizaje continuo debido al acceso que tiene a la formación en gestión online (Osio Havriluk, 2010).

Aunque también hay que mencionar las posibles desventajas como, las asociadas al distanciamiento con la empresa, la relación entre compañeros de manera física lo cual puede generar aislamientos o sensación de soledad. Dificultad para conseguir de parte de la empresa apoyo laboral y obtención de respuestas inmediatas ante diferentes consultas. Se puede generar un desequilibrio entre la familia y el trabajo ya que estas terminan por fusionar. También un incremento de costos por los gastos propios del hogar como electricidad, telefonía, internet, entre otros. O en otros casos problemas técnicos o de infraestructura que impidan realizar el teletrabajo, e incluso tener menos accesos a oportunidades de formación y percibir pobre desarrollo profesional. En grados más extremos se puede generar sedentarismo del empleado debido a la falta de movilidad alterando su calidad de vida (Osio Havriluk, 2010).

En la siguiente investigación de Ramos et al. (2020) valoraron las características del teletrabajo y su impacto en la percepción de la productividad y el bienestar de las personas con aislamiento social por covid-19 en 459 personas. Los resultados demuestran que existen aspectos que afectan la productividad como trabajar horas largas, competencias personales, la auto-motivación y habilidades organizacionales, y que el teletrabajo se ha verificado como positivo siempre que se encuentren los recursos y condiciones necesarios para trabajar, cuando estas no se encuentran terminan afectando la salud mental.

Más allá del impacto del covid-19 muchas empresas tuvieron que adaptarse a las nuevas formas del trabajo virtual, como en la investigación realizada por Actis Di Pasquale et al. (2021) analizaron desde una perspectiva de género, la percepción y valoración del teletrabajo durante la pandemia en varios países iberoamericanos la muestra está conformada con 1.579 personas, se encontró pocas diferencias significativas, además se identificó como la crisis del covid-19 acentuó las desigualdades de género tanto en el ámbito laboral como familiar generando un incremento del trabajo doméstico y de cuidados especialmente donde hay niños en edad escolar.

En Argentina existe actualmente un conjunto de leyes que describe la actividad laboral como la ley de contrato de trabajo(LCT ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y la Ley 25.800 donde se encuentra el convenio N° 177 del trabajo domiciliario, donde se tiene en cuenta a los trabajadores contratados en relación de dependencia relacionado al teletrabajo. Debido a la situación actual por el marco de emergencia sanitaria, rige a partir del 1 de abril del 2021 el decreto 27/2021 de la ley 27.555 se reglamenta el régimen legal del contrato de teletrabajo, para regular derechos y obligaciones de las partes laborales a distancia (Portal oficial del Estado Argentino, 2021).

El presente estudio

Si bien existen investigaciones que estudiaron la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral, éstas lo hicieron en empresas comerciales, en el ámbito educacional o salud, pero no se encontraron muchas investigaciones que identifiquen la nueva modalidad de teletrabajo en Argentina en época de COVID-19, como una nueva forma de trabajo y teniendo en consideración que a nivel mundial se implementa a causa de un aislamiento social que afecta la salud de toda una población. Por lo que esta investigación aportará información sobre percepciones que tiene un trabajador virtual y presencial en pandemia. Socialmente, analizar autoeficacia y satisfacción laboral en teletrabajadores podría generar que se visualice la nuevas formas de trabajo, de cómo impacta al trabajador y a su contexto familiar, como son las relaciones con sus superiores, con la organización, por lo que podría repercutir en la salud, la economía, el ámbito de trabajo, y en muchos casos en las personas a quienes se le presta el servicio.

Por lo que el objetivo general de esta investigación será analizar la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en teletrabajadores y el empleo presencial en Argentina. En cuanto objetivos específicos: 1. Comparar los niveles de autoeficacia en teletrabajadores y trabajadores presenciales. 2. Comparar los niveles de satisfacción laboral en teletrabajadores y empleo presencial. 3. Establecer los niveles de correlación entre autoeficacia y satisfacción laboral en teletrabajadores y trabajadores presenciales. 4. Y comparar autoeficacia y satisfacción laboral en función de las variables, modalidad de trabajo, género y presencia de hijos.

Esta investigación pretende identificar, una correlación positiva entre autoeficacia y satisfacción laboral y sus sub-escalas en los trabajadores virtuales y presenciales. Por otra parte, los trabajadores virtuales tendrán mayor autoeficacia y satisfacción laboral en comparación con los trabajadores presenciales en épocas de covid-19.

A su vez, se espera hallar que los empleados virtuales y presenciales de género femenino tendrán mayor autoeficacia y satisfacción laboral con respecto al masculino. Por otra parte, los trabajadores virtuales y presenciales sin hijos tendrán mayor autoeficacia y satisfacción laboral que los trabajadores con tenencia de hijos.

Metodología

Diseño

Esta investigación es cuantitativa, de diseño no experimental, con alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal (Hernández Sampieri, et al., 2014).

Participantes

El tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional.

Se excluyeron aquellas personas que actualmente no estén trabajando por enfermedad u otra situación particular. Y a personas que trabajen de forma independiente.

La muestra estuvo constituida por 100 personas con una edad media de 35 años ($Ds=8,867$, mínimo 22 años, máximo 60 años), entre las cuales el 73%(73) fueron género femenino y el 27% (27) masculino. En cuanto a nivel de educación un 19% (19) tiene secundario completo, universitario incompleto 43% (43), universitario completo 37% (37) y posgrado, máster, doctorado 1,0% (1). Por otro lado, el estado civil contaba con 44% (44) de personas solteras, 30% (30) en pareja, 16% (16) casados y 10%(10) divorciadas. Por otro lado, 43% (43) tenencia de hijos, donde hay un 23% (23) con un hijo, 16% (16) con dos hijos, un 2% (2) con tres hijos y 1% (1) con cuatro y cinco hijos.

Instrumentos

Se utilizó el *Cuestionario Sociodemográfico Ad-hoc* con el fin de recabar información relevante para esta investigación con 18 ítems en el que se tuvo en cuenta, la edad, nivel de educación, género, estado civil cantidad de empleos, modalidad de trabajo, zona donde se encuentra la empresa, tamaño de la empresa, tenencia de hijos, número de hijos y si viven en el mismo lugar, horas semanales de trabajo, antigüedad en el puesto, ámbito laboral, área donde trabaja, categoría jerárquica, realiza teletrabajo, adaptación de la virtualidad, herramientas brindadas por la empresa.

Para *Autoeficacia laboral* se utilizó la versión español de Robaldino Guerra y Musso (2018) medida de auto reporte adaptada para su uso en Argentina, basada en la escala de Loeb, Stempel y Isaksson (2016). Este instrumento cuenta con 18 ítems, con respuesta tipo Likert la primera parte contiene 5 opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo= 1, En desacuerdo=2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3, De acuerdo=4, Totalmente de acuerdo=5, en la segunda parte las opciones de respuesta son: No tengo confianza=1, Tengo poca confianza=2, Tengo algo de confianza=3, Tengo mucha confianza=4 y Tengo completa confianza=5. Con un alfa de Crombach de 0, 84. Las escalas están divididas en *autoeficacia en la tarea* en la que se encuentran 6 ítems, se hace referencia a la creencia que tiene un trabajador para realizar una tarea de forma exitosa. En la escala de *autoeficacia social* abarca 5 ítems en el cual se atribuye a como la persona se relaciona de forma interpersonal, en tanto la *autoeficacia emocional auto-orientada* que cuenta con 3 ítems, y se refiere a cómo un sujeto percibe, usa, comprende y regula sus emociones, también la *autoeficacia emocional orientada a otros (reconocimiento)* con 2 ítems, relacionado a si otras personas están sintiendo emociones negativas en el trabajo y

autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda) con 2 ítems, ayudar a otras personas en el trabajo .

Por último, se utilizó la escala de *Satisfacción laboral S20/23* de Meliá y Peyró (1998), con respuesta tipo Likert, divididas en Insatisfecho en el cual se encuentra Muy insatisfecho=1, Bastante insatisfecho=2, Algo insatisfecho=3, Indiferente =4, y por último Satisfecho donde se encuentra, Algo satisfecho=5, Bastante satisfecho=6, Muy satisfecho=7. Cuenta con 23 ítems, donde mantiene una estructura de 5 escalas. Con un alfa de Crombach de 0,92. Las escalas están divididas en *Supervisión*, relativo a las relaciones personales con los superiores, la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa. La escala *Ambiente físico de trabajo*, relacionado al entorno físico y el espacio, la limpieza, higiene, salubridad y temperatura del lugar de trabajo. La escala *Prestaciones recibidas*, referido al grado en que la empresa cumple el convenio, las disposiciones y las leyes laborales, y la forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales. La escala *Satisfacción intrínseca*, relacionada con la tarea en sí. Por último, la escala *Satisfacción con la participación* está relacionada a la toma de decisiones sobre procedimientos y tareas.

Procedimiento

Se recolectaron los datos a través del formulario digital Google Forms el cual contenían los instrumentos mencionados anteriormente junto con datos del sociodemografico. El acceso a los participantes se dio por medio de Facebook, Whatsapp e Instagram. El formulario fue autoadministrado de manera virtual en el cual los participantes de esta investigación aceptaron responder de forma voluntaria y anónima. Al comienzo se explicó los alcances de esta

investigación y su finalidad, luego se pidió la aceptación a través del consentimiento informado. Por último se presentaron los cuestionarios, el orden de estos fueron para todos iguales (sociodemografico, autoeficacia y satisfacción laboral) con un tiempo de 10 minutos aproximadamente.

Análisis de los resultados

Los datos analizados fueron procesados a través del software IBM- SPSS 22, de acuerdo a las pruebas de Kolmogorv Sminorv, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman debido a la distribución anormal de las variables y dimensiones de satisfacción laboral y autoeficacia. Para el estadístico de comparación de grupos bicategoriales se utilizó U de Mann Whitney.

Resultados

Caracterización de la muestra

Teniendo en cuenta que la modalidad laboral fue dividida en presencial 50 % (n=50) y virtual 50% (n=50), se puede decir que el 74% (n=74) tiene un solo empleo, y el 23% (n=23) cuentan con dos empleos. En categoría jerárquica un 84% (n=84) son empleados/ operarios, solo un 10 % (n=10) son gerentes/jefes y el resto se divide en supervisores, Director/a y otro con un 6%. A continuación, se describen las restantes variables laborales en la tabla 1.

Tabla 1
Variables laborales

		N	%
1.Zona donde se encuentra la empresa	CABA	66	66
	Gran Bs As	27	27
	Otro	7	7

2. Tamaño de la empresa	Grande	37	37
	Mediana	37	37
	Pequeña	13	13
	Micro-empresa	13	13
3. Ámbito laboral	Público	23	23
	Privado	67	67
	Ambos	10	10
4. Cantidad de horas semanales que trabaja	Menos de 30 hs	19	19
	Entre 31 a 40 hs	56	56
	Entre 41 a 49 hs	22	22
	Más de 50 hs	3	3
5. Antigüedad en el puesto	Menos de 1 año	15	15
	1 a 5 años	52	52
	6 a 10 años	23	23
	11 a 20 años	7	7
	Más de 21 años	3	3
6. Área donde trabaja actualmente	Empresarial	49	49
	Salud	18	18
	Educación	16	16
	Comercio	9	9
	Fuerzas armadas	1	1
	Obrero	1	1
	Gastronomía	1	1
	Otro	5	5
7. ¿Antes de la pandemia había realizado teletrabajo?	Si	15	15
	No	85	85
8. ¿Se siente satisfecho con esta modalidad virtual?	Si	47	47
	No	3	3
9. ¿Cuánto le costó adaptarse?	Nada	8	8
	Poco	19	19
	Neutral	8	8

	Algo	12	12
	Mucho	3	3
10. ¿La empresa le ha brindado las herramientas?	Si me brindo	8	8
	No me brindo	20	20
	Algunas cosas	22	22

Nota: n=100 (1 al 7) n=50 (8,9,10)

Estadística descriptiva

En promedio, los participantes de este estudio, perciben autoeficacia total y sus dimensiones con un nivel moderado. Mientras que en satisfacción laboral total y sus dimensiones también se encontró que perciben una satisfacción moderada, estas se resumen en la tabla 2.

Tabla 2

Estadística descriptiva de las variables autoeficacia y Satisfacción laboral y sub-escalas

Variables	M (DS)	95% IC	Rango	n
Autoeficacia en la tarea	24.46 (3.857)	[23.69, 25.23]	13-30	100
Autoeficacia social	20.67 (3.153)	[20.04, 21.30]	12-25	100
Autoeficacia emocional auto-orientada	11.91 (2.261)	[11.46, 12.36]	6-15	100
Autoeficacia orientada a otros (reconocimiento)	7.43 (1.748)	[7.08, 7.78]	4-10	100
Autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda)	7.94 (1.543)	[7.63, 8.25]	4-10	100
Autoeficacia total	72.41 (10.452)	[70.34, 74.48]	41-90	100
Supervisión	19.77 (6.970)	[19.39, 21.15]	5-35	100
Ambiente físico de trabajo	27.78 (6.009)	[26.59, 28.97]	6-35	100
Prestaciones recibidas	14.61 (4.742)	[13.67, 15.55]	4-27	100
Satisfacción intrínseca	19.31 (5.350)	[18.25, 20.37]	7-28	100
Satisfacción con la participación	20.42 (5.876)	[19.25, 21.59]	7-35	100
Satisfacción laboral total	101.89 (23.418)	[97.24, 106.54]	52-126	100

Nota: CI: Intervalo de confianza

Análisis de relación

Se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, a continuación se detalla las correlaciones estadísticamente significativas que fueron encontradas y se muestran en la tabla 3, se puede considerar que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral total con la autoeficacia total, con una correlación moderada, es decir que a medida que aumenta o disminuye una de estas variables la otra lo hace de la misma forma. Al cruzar satisfacción total con sub-escalas de autoeficacia se encontró una relación moderada positiva entre la de tarea y de ayuda, mientras que en la social, la auto-orientada y de reconocimiento la relación es positiva pero débil.

Por otra parte, existen correlaciones moderadas positivas entre sub-escalas como satisfacción intrínseca junto con autoeficacia en la tarea, de reconocimiento, ayuda y autoeficacia total. Mientras que en satisfacción con la participación se encontró correlación positiva y moderada entre autoeficacia total y la de tarea. Las restantes variables cuentan con una correlación directa pero débil, entre las sub-escalas se destacan las de supervisión, las de ambiente de trabajo, prestaciones recibidas con todas las sub-escalas de autoeficacia. En supervisión con autoeficacia orientada a otros no se halló relación entre variables.

Tabla 3

Asociación entre Autoeficacia y satisfacción laboral y sus sub-escalas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. A. Tarea		.573**	.591**	.617**	.586**	.862**	.355**	.198*	.300**	.562**	.483**	.458**
2. A. Social			.581**	.419**	.524**	.789**	.309**	.333**	.272**	.347**	.379**	.390**
3. A. Emocional				.643**	.669**	.825**	.308**	.295**	.344**	.379**	.324**	.386**
4. A. Recono.					.736**	.764**	.362**	.099	.378**	.434**	.389**	.399**
5. A. Ayuda						.795**	.317**	.246*	.352**	.448**	.353**	.407**

6. A. Total	.397**	.297**	.373**	.529**	.478**	.493**
7. Supervisión		.223*	.684**	.626**	.777**	.832**
8. Ambiente Físico			.305**	.407**	.423**	.540**
9. P. Recibidas				.678**	.797**	.863**
10. S. Intrínseca					.831**	.860**
11. S. Participación						.940**
12. S. Total						

Nota: * $p < .05$. ** $p < .01$. A= Autoeficacia. Recono= Reconocimiento. S= Satisfacción. P= Prestaciones.

Análisis de comparación

Al realizar comparación de grupos entre satisfacción laboral y autoeficacia en función del género, no se encontró diferencia significativa entre femenino y masculino ($p > .05$). Mientras que en tenencia de hijos se encontró diferencia en la escala autoeficacia en la tarea siendo que las personas que tienen hijos ($n=43$) ($R_{prom} = 58.42$) se perciben con mayor autoeficacia en comparación con las personas sin hijos ($n=57$) ($R_{prom} = 44.53$), $U=885.000$, $p < .017$. Por otro lado, se halló diferencia significativa en satisfacción intrínseca donde las persona sin hijos ($R_{prom}=45.15$) perciben menor satisfacción en comparación con las personas con hijos ($R_{prom}=57.59$), $U=920.500$, $p < .033$.

En cuanto a la modalidad de trabajo se encontraron diferencias entre la escala autoeficacia en la tarea, autoeficacia orientada a otros (reconocimiento), autoeficacia emocional orientada a otros (ayuda) y autoeficacia total siendo mayor en el trabajo presencial diferenciándose de la virtualidad. Y por último, en cuanto a la satisfacción laboral solo se encontró diferencia significativa en supervisión donde la modalidad virtual está por debajo en comparación al

presencial, es decir percibe mayor grado de supervisión el trabajo presencial. Los resultados en cuanto a modalidad de trabajo se muestran en la tabla 4.

Tabla 4

Comparación de grupo según la variable modalidad de trabajo

	Rprom	Rprom	P	U	Z
	Virtual (n=50)	Presencial (n=50)			
A. en la tarea	41.74	59.26	0.002	812.000	-3.030
A. social	46.6	54.4	0.176	1055.000	-1.353
A. emocional	45.27	55.73	0.066	988.500	-1.836
A. reconocimiento	44.43	56.57	0.032	946.500	-2.140
A. Ayuda	41.82	59.18	0.002	816.000	-3.092
A. total	42.44	58.56	0.005	847.000	-2.781
Supervisión	43.78	57.22	0.020	914.000	-2.321
Ambiente físico de trabajo	55.46	45.54	0.086	1002.000	-1.718
Prestaciones recibidas	49.63	51.37	0.764	1206.500	-.301
S. intrínseca	45.43	55.57	0.080	996.500	-1.752
S. en la participación	49.87	51.13	0.828	1218.500	-.218
S. laboral total	47.94	53.06	0.377	1122.000	-.883

Nota: Rpro= Rango promedio. A= Autoeficacia. S= Satisfacción

Discusión

Partiendo del objetivo principal y de acuerdo con los resultados de esta investigación, se puede decir que existe una relación positiva y directa entre satisfacción laboral y autoeficacia. Esto también confirma parcialmente la hipótesis de trabajo si una de las variables aumenta la otra lo hará de la misma manera. Si bien en la mayoría de las escalas la relación es directa, se halló en supervisión y autoeficacia de reconocimiento que no existe relación entre ellas. Por otro lado, se

encontró relaciones directas entre sub-escalas como por ejemplo satisfacción intrínseca con autoeficacia total, en tarea, de reconocimiento y de ayuda. En satisfacción con la participación existe correlación positiva y moderada entre autoeficacia total y la de tarea. Las restantes variables cuentan con una correlación directa pero débil, entre las que se destacan, supervisión, ambiente de trabajo, prestaciones recibidas con todas las sub-escalas de autoeficacia. Estos resultados concuerdan con la investigación de Merino Tejedor et al. (2014) donde destacan el rol modulador que ejerce la autoeficacia ocupacional sobre la satisfacción laboral, demostrando la correlación positiva entre ellas.

En cuanto a la estadística descriptiva se puede evidenciar que las personas de esta muestra perciben una satisfacción laboral y una autoeficacia moderada, esto puede ser producto de que la pandemia significó un desgaste laboral para el trabajador pero que pudo adaptarse a los cambios. Incluso cuando a la modalidad virtual se le pregunta sobre las herramientas que le proporciona la empresa refieren que solo les brindo algunas cosas o en otros casos nada, donde el empleado utilizó sus propios recursos para continuar trabajando, a pesar de esto refieren sentirse satisfechos con la virtualidad. Esto puede deberse a que se sienten beneficiados con esta modalidad, en la investigación de Pagés Dasunción (2020) hace referencia a las ventajas que proporciona la virtualidad, como las tecnologías facilitan la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en el lugar físico, hay un ahorro de tiempo y dinero, mayor autonomía y no sentirse sujetos a tensiones de sus jefes, entre otros aspectos. Más allá del tipo de modalidad de trabajo que hay en la población de estudio se puede apreciar que hay un esfuerzo por parte del empleado de asimilar las nuevas demandas laborales debido a las medidas sanitarias por covid-19.

Al hacer comparación entre la modalidad virtual y presencial los resultados demuestran que en autoeficacia y sus sub-escalas existe una diferencia significativa donde los trabajadores

presenciales se perciben con mayor confianza a la hora de implementar sus capacidades para hacer frente a las situaciones laborales en comparación con el teletrabajador. Por lo que se rechaza la hipótesis de trabajo donde se esperaba que el trabajador virtual tenga mayor autoeficacia y satisfacción laboral en comparación con la presencialidad. Se encontró que la mayoría de las diferencias en las escalas de autoeficacia son debido a que el trabajador virtual posiblemente ha tenido que adaptarse a las nuevas condiciones laborales como las tareas virtuales, las videoconferencias, también el trato a distancia entre compañeros, superiores y clientes, entre otros aspectos alterando su experiencia y bienestar, en cambio en la presencialidad las tareas y el contacto entre empleados es directo flexibilizando algunos aspectos del contexto laboral producto de la pandemia (Villasmil et al.,2021).

En cambio en satisfacción laboral sólo se encontró diferencias en la escala supervisión donde se demuestra que existe mayor satisfacción en trabajadores presenciales que la modalidad virtual. Esto concuerda con el estudio de Ramis Palmer et al. (2007) refieren que si hay habilidades comunicativas del supervisor/a hay más posibilidad de un trabajo satisfactorio, debido a que su función está relacionada a saber presentarse ante los demás con la autoridad que le fue atribuida y así poder influir en el grupo que le fue asignado generando una respuesta del empleado. En este caso los trabajadores virtuales no perciben una presencia constante del superior a cargo. También se debe destacar que en esta muestra se encontraron más operarios que jefes y supervisores. Esta diferencia podría deberse a que en el trabajo presencial hay una supervisión más directa, es decir ante problemáticas o consultas se notifica al superior de forma inmediata sin una interrupción del mensaje transmitido, como si pasaría en la virtualidad que depende de cuestiones comunicativas y tecnológicas como por ejemplo la resolución de problemáticas inmediatas. Por último, dentro de las otras escalas de la satisfacción laboral no se

encontró diferencia entre los grupos, esto puede ir ligado a que los sujetos del estudio no se sienten perjudicados con la modalidad virtual. Podría ser porque la mayoría no había implementado anteriormente la virtualidad laboral y con el paso del tiempo fueron apropiándose de la nueva forma de trabajo, incluso los sujetos mencionan que les costó entre poco y algo adaptarse a la virtualidad.

En cuanto, a género no se encontraron diferencias entre grupos, esto puede estar influido por la disparidad de la muestra, debido a que hay más mujeres que hombres en la población de estudio. Mientras que en tenencia de hijos se identificó diferencias en la escala autoeficacia en la tarea siendo que las personas que tienen hijos perciben mayor autoeficacia en comparación con las personas sin hijos. Esto concuerda con lo planteado por Bandura, la persona que tiene niveles elevados de autoeficacia puede reconocer demandas y problemáticas considerándolo como un reto y no como amenaza (Salanova et al., 2009). Estos resultados identifican que las personas con hijos probablemente se adaptan a las demandas del medio donde no genera un peligro inmediato, logrando equilibrar la vida familiar y la laboral.

Por otro lado, se halló diferencia significativa en satisfacción intrínseca con tenencia de hijos, donde las personas que no tienen hijos perciben menor satisfacción en comparación con las personas con hijos. Teniendo en cuenta la investigación realizada por Pages Dasunción (2020) refiere que para saber si se ven afectadas conductas laborales en relación al trabajo en el hogar deben considerarse en función de la estructura familiar, las relaciones entre los miembros y las características de personalidad, asumiendo que un empleado puede teletrabajar o llevar las tareas que quedan a la casa. Por lo que en este estudio las personas con hijos tienen más responsabilidades como padres, entre más pequeños los hijos mayores distracciones, mas tareas

del hogar, teniendo que organizar el tiempo. A pesar de esto sienten satisfacción en el trabajo que puede estar relacionado a la capacidad de manejar las tareas y disfrutar de su labor.

Con respecto a las limitaciones encontradas, podemos mencionar el número de la muestra, esto se debió a que durante la toma de las encuestas muchas instituciones comenzaron de nuevo con el trabajo presencial o el trabajo mixto por lo que se debió limitar la cantidad de sujetos lo que ocasiono que el tamaño de muestra sea desigual en cuanto a las variables incluidas. Por otro lado, se tuvo presente el re brote de contagios por covid-19 durante los meses que se tomaron las encuestas lo que dificulto obtener información más precisa sobre el trabajo realizado, debido que esas personas se encontraban con parte médico y no estaban al momento trabajando.

Con todo lo anteriormente mencionado, para futuras investigaciones considerar aumentar el número de la muestra para poder analizar mas variables sociodemograficas en el que se pueda comparar grupos, por ejemplo asignarlos de acuerdo con rangos jerárquicos ayudaría a saber cómo se percibe un operario y como lo hace un jefe/ supervisor, buscar otras alternativas para recolectar información que pueda extenderse a otras provincias. También, poder introducir otras variables que aportarían mayor información sobre la satisfacción laboral y la autoeficacia en el teletrabajador.

En conclusión, el presente estudio destaca la relación positiva entre satisfacción laboral y autoeficacia de cómo se percibe un empleado en su ambiente de trabajo. Así mismo, como la modalidad laboral es un factor a tener en cuenta debido a su flexibilidad en cuanto al tipo de labor que debe realizar el empleado y cómo debe adaptarse a ese contexto, pasando de un trabajo

presencial para acomodarse a una virtualidad en la que puede ser beneficiosa o en otros casos sentirse perjudicado ante las demandas laborales y del hogar ejercidas de manera simultánea.

Referencias

- Actis Di Pasquale, E., Iglesias Onofrio, M y Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la Covid-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31, 44-61.
- Álvarez, A. (2020). La Historia del COVID 19 en tiempos del Coronavirus. Un ensayo inconcluso. *Pasado Abierto*, 6(11).
- Calderon Bernal, M.E. (2018) *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruano* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8478>
- Chiang, M. y Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de salud. *Revista salud de los trabajadores*. 28 (2), 123-134.
- Coyaso Ruvalcaba, F.J., Olid, C.S y Padilla Sahagun, M.A. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico- histórico de su investigación, 113-128.
- De los Heros Rondenil, M.G., Murillo López, S.C y Solana Villanueva, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de economía del Caribe*, (26), 1-22.

Dietta Martin, A. (2018) *El papel de la inteligencia emocional, la autoeficacia y el estilo de liderazgo recibido sobre la satisfacción laboral* [Tesis de grado, Universidad Francisco de Vitoria]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd3-8c5e-7458548bd30c/content>

Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En metodología de la investigación (6ta ed., 170-191). McGraw-Hill.

Inga Vera, D.M. (2018) *Procrastinacion y satisfacción laboral en personal operativo de una empresa manufacturera peruana* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/60c63e02-14ac-46da-bebc-1db478185728/content>

Kulha, J.R. (2020) *Bore out, Autoeficacia laboral: un estudio sobre sus relaciones en adultos argentinos* [Trabajo de Integración Final, Universidad Argentina de la Empresa]. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/12486/Kulha-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Márquez Velez de Urquizo, N.C. (2020) *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd3-8c5e-7458548bd30c/content>

Meliá, J.L., y Peiró, J. M. (1998). El Cuestionario de Satisfacción laboral S 20/23. Universidad de Valencia. 1-5.

Merino Tejedor, E., Fernandez Rios, E y Bargsted Aravena, M. (2015). El papel moderador de la autoeficacia ocupacional entre satisfacción y la irritación laboral. *Universitas Psychologica*, 14 (1), 15-25. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy14-1.pmao>

Ordoñez Charpentier, A. (2021) Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector publico del Ecuador a partir de la COVID-19. Universidad Andina Simón Bolívar. 1-73.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Primera edición.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Osio Havriluk, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3 (5), 93-110.

Pagés Dasunción, D. (2020) *Percepción de la satisfacción laboral en el teletrabajo en profesionales web Search Evaluator* [Tesis de Maestria, Universitat Oberta de Catalunya].
<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121487/6/dpd680TFM0620memoria.pdf>

Portal oficial del Estado Argentino. *Teletrabajo*.

<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo>

Portal oficial del Estado Argentino. (12 de Marzo de 2020). *Preguntas frecuentes sobre orientación laboral en tiempos de ASPO*.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/laboral-en-aspo>

Portal oficial del Estado Argentino. (30 de Noviembre de 2020). *El presidente anuncio que casi todo el país permanecerá en DISPO.*

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-presidente-anuncio-que-casi-todo-el-pais-permanecera-en-dispo>

Ramos, V., Ramos Galarza, C y Tejera, E (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54 (3), 1-29.

Ramis Palmer, M. C., Manassero Mas, M. A., Ferrer Pérez, V.A y García Buades, E. (2007). ¡No es fácil ser un buen jefe/a! Influencia de las habilidades comunicativas de la dirección sobre la motivación, la autoeficacia y la satisfacción de sus equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 23 (2), 191-181.

Ruiz Segura, C.M. (2009) *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán* [Tesis de grado, Universidad del Bío- Bío].

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf>

Salanova, M., Lorente, L y Vera, M. (2009). Cuando creer es poder: el papel de la autoeficacia en la mejora de la salud ocupacional. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (62), 12-15.

http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2009_Salanova-Lorente-Vera.pdf

Salanova, M., Grau, R., Martínez, I.M., Cifre, E., Llorens, S y García- Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Universidad Jaume.

Vallejos Calle, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. EDUCOSTA.

Villasmil, H., Bueno, C y Montt, G. (2021).Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo. Organización Internacional del Trabajo.1-10.

ANEXO

Soy estudiante de la Universidad Abierta Interamericana, de la carrera de Psicología, y estoy realizando mi tesis de grado. Te invito a responder el siguiente formulario que durara aproximadamente 10 minutos. La información que proporcione será confidencial y ANÓNIMA. Estos datos serán analizados y utilizados sólo a los fines de esta investigación.

Ante cualquier consulta mi mail es ivana_villanueva@hotmail.com

¡Desde ya muchas gracias!

Sociodemografico

- Tipo de relación laboral de 1)Dependencia 2) Independiente
- Edad:..... Género: 1) Femenino 2) Masculino 3)Otros
- ¿Cuántos empleos tiene actualmente?
- Tipo de modalidad 1) Presencial 2) Virtual 3) Mixto
- Zona donde se encuentra la empresa 1) CABA 2) Gran Bs AS 3)otros
- Tamaño de la empresa 1) Grande 2) Mediana 3)Pequeña 4) Micro- empresa
- Estado civil : 1)Soltero/a 2) Pareja/convive 3) Casado/a 4)Divorciado/a 5)Viudo/a
- ¿Tiene hijos? 1) Sí 2) No

Si la respuesta es sí ¿Cuánto/s?.....

- En caso de tener hijos ¿viven con usted? 1)Sí 2)No 3) Otros
- Nivel de educación: 1)Ninguno 2)Primario incompleto 3)Primario completo

4) Secundario incompleto 5) Secundario completo 6) Universitario incompleto

7) Universitario completo 8) Posgrados, Máster Universitarios, Doctorado

- Ámbito laboral: 1) Público 2) Privado 3) Ambos
- ¿En qué sector (área de trabajo) se encuentra actualmente?.....
- ¿Cuál es su categoría jerárquica?.....
- Cantidad de horas semanales que trabaja: 1) Menos de 30 hs 2) Entre 31 a 40 hs
3) Entre 41 a 49 hs 4) Mas de 50 hs 5) Otros...
- Antigüedad en el puesto actual: 1) Menos de 1 año 2) 1 a 5 años 3) 6 a 10 años
4) 11 a 20 años 5) Más de 21 años
- ¿Antes de la pandemia en tu empresa habían realizado teletrabajo?

1) Sí 2) No
- En caso que realice teletrabajo ¿se siente satisfecho con esta modalidad virtual en
pandemia?

1) Sí 2) No
- En caso de realizar teletrabajo. ¿la empresa le ha brindado las herramientas necesarias
(internet, computadora, silla ergonómica, teléfono, entre otros) para realizar el trabajo
desde su hogar?

1) Si me brindo 2) No me brindo 3) Algunas cosas

Autoeficacia

A continuación, se presentarán una serie de preguntas donde se pretende conocer el grado de autoeficacia que tiene usted. Se solicita que marque la opción que más lo represente:

	1) Totalmente en desacuerdo	2) En desacuerdo	3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4) De acuerdo	5) Totalmente de acuerdo
1. Puedo mantener la calma cuando enfrente dificultades en mi trabajo porque puedo confiar en mis habilidades.					
2. Al enfrentar un problema en mi trabajo, usualmente puedo encontrar varias soluciones.					
3. Por lo general puedo manejar cualquier situación en el trabajo.					
4. Mis experiencias anteriores en el trabajo me han preparado bien para mi futuro laboral.					
5. Cumpló/Alcanzo con los objetivos que me he fijado en mi trabajo.					
6. Me siento preparado para la mayoría de las demandas en mi trabajo.					
Conteste según las siguientes opciones: - no tengo confianza - tengo poca confianza - Tengo algo de confianza - tengo mucha confianza - tengo completa confianza "Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado y diga cuanta confianza tiene en su habilidad para "					
	1) No tengo confianza	2) Tengo poca confianza	3) Tengo algo de confianza	4) Tengo mucha confianza	5) Tengo completa confianza

7. ... comenzar una conversación en el trabajo con alguien que no conozco muy bien.					
8. ...pedir ayuda a alguien en el trabajo cuando lo necesita.					
9. ... hacer que la gente de mi grupo de trabajo escuche mi opinión.					
10. ... cooperar con las personas en el trabajo con opiniones distintas a las mías.					
11. manejar situaciones conflictivas con personas en el trabajo.					
12. ... identificar correctamente mis emociones negativas en el trabajo.					
13. ... saber lo que me hace sentir una emoción negativa en el trabajo.					
14. ... afrontar mis emociones negativas en el trabajo.					
15. ... identificar correctamente cuando otras personas están sintiendo emociones negativas en el trabajo.					
16. ... darme cuenta de lo que causa que otras personas sientan emociones negativas en el trabajo					

17. ... ayudar a otras personas en el trabajo a afrontar sus emociones negativas					
18. ... ayudar a otras personas en el trabajo a adoptar el estado de ánimo que mejor se adapte a la situación					

Satisfacción laboral

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas al contexto de trabajo, seleccione la opción en la que se encuentre más identificado y tenga en cuenta que la respuesta es en relación a la nueva modalidad de trabajo que tiene la empresa.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐

6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐	Indiferente 4. ☐	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. ☐ 6. ☐ 7. ☐