

**EL COVID-19 Y LA
SATISFACCIÓN
LABORAL.
EL
EFECTO DEL
AUMENTO EN LA
INCIDENCIA DEL
TRABAJO REMOTO**



Escuela de
Graduados
FCE · UNC



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

Andrea L. Zygadlo

Instituto de Economía y Finanzas
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de Córdoba

Abril 2023

INTRODUCCIÓN

- La satisfacción laboral es considerada un
 - **output del mercado laboral (De Santis, et al. 2021),**
 - **predictor del desempeño laboral (Platis et al., 2015; Hou et al.,2020; Nemțeanu & Dabija, 2021),**
 - **compromiso de los empleados hacia la organización (Zaharie et al., 2018),**
 - **y de intención de rotación (Zhang et al., 2020; Nemțeanu & Dabija, 2020).**

- El COVID y trabajo remoto: relaciones interpersonales.

OBJETIVO

Estudiar si durante la pandemia se llevó a un cambio en los determinantes de la satisfacción laboral general, con especial énfasis en el rol de las relaciones laborales en el trabajo como resultado del aumento en la incidencia del trabajo remoto.

DATOS

- Panel de datos propios.
- Se usa una escala Likert
- Graduados de la FCE-UNC
- Dos momentos: **2018 y luego en 2019**, conformando la encuesta antes de la pandemia
2021, transcurría la pandemia por el COVID-19, encuesta durante la pandemia
- N: 183 antes de la pandemia
157 durante la pandemia
- Los profesional se desempeñan **prestando servicios**.
- Se consideran únicamente a los individuos que declararon ser **trabajadores asalariados**

METODOLOGÍA

- Modelos de Ecuaciones Estructurales (SEM).

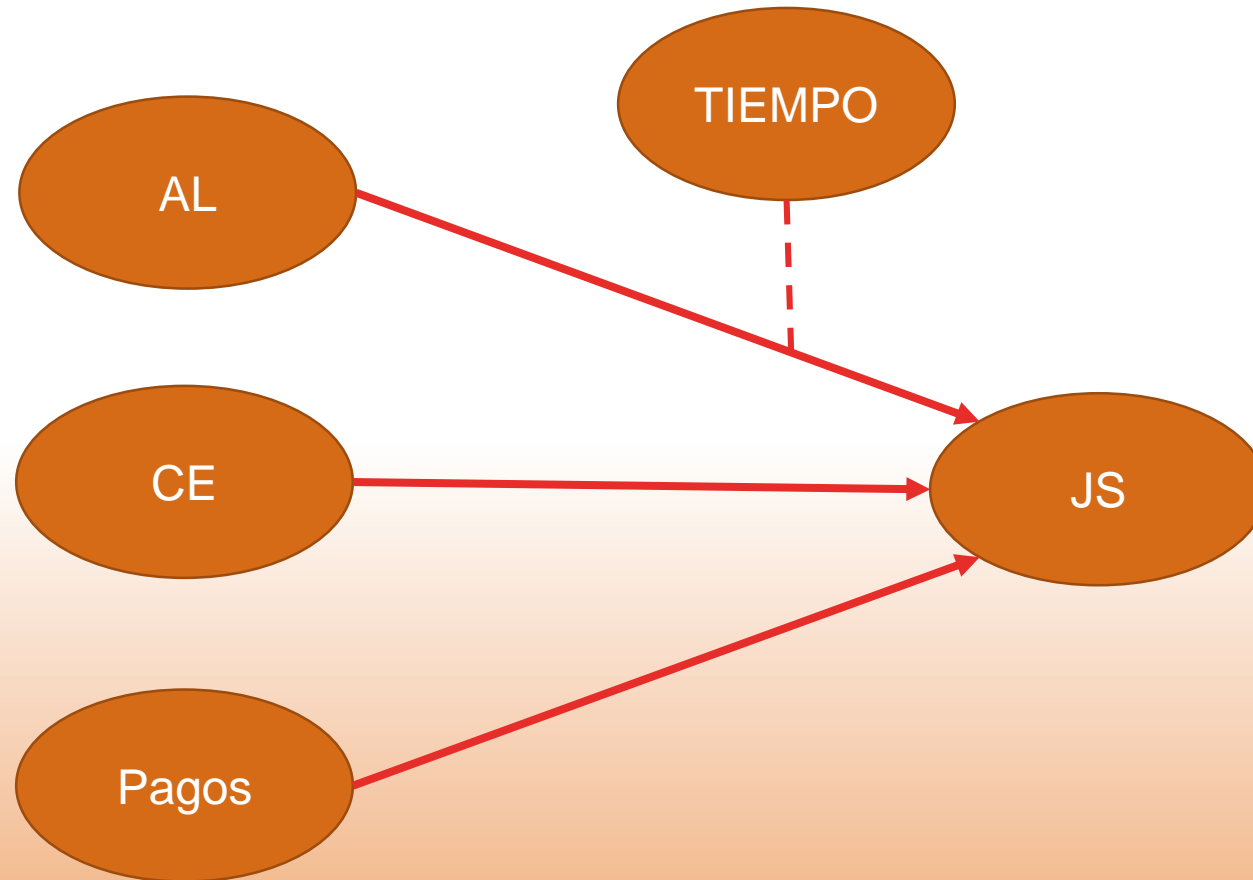
El análisis implica dos pasos:

1. Modelo de Medida → Determinar cómo se mide una variable latente
2. Modelo Estructural → Determinar las relaciones estructurales del modelo

- Invarianza con CB-SEM

Permite evaluar si existen diferencias entre dos grupos.

MODELO DE RELACIONES ESTRUCTURALES



PERSPECTIVA TEÓRICA E HIPÓTESIS

- Satisfacción Laboral (JS)

Múltiple ítems	Único Ítem
Para medir ciertos comportamientos, ej. Rasgos de personalidad	Mayor validez predictiva
Captura más información	Ocupan menos espacio
Encuestas más largas	Son más rentables
Más costosas	Utilidad y eficacia
Pueden generar dificultad para comprender la pregunta	Parsimonioso al momento de administrar el tiempo.

7

En nuestro caso particular: El constructo JS se evalúa con una única pregunta, “Cuál es el grado de satisfacción con su trabajo en general”

PERSPECTIVA TEÓRICA E HIPÓTESIS

- Relaciones Laborales (AL)

Se construyó teniendo en cuenta las respuestas respecto al grado de satisfacción con:

- i) el ambiente general en el trabajo (AL1),*
- ii) con los superiores (AL2),*
- iii) con los pares (AL3) y*
- iv) con los subalternos (AL4).*

PERSPECTIVA TEÓRICA E HIPÓTESIS

- Competencia de los empleados (CE)

Se trabajó con el grado de satisfacción con las siguientes dimensiones del puesto de trabajo:

- i) desafío intelectual y/o profesional (CE1),*
- ii) responsabilidades/jerarquía (CE2) y*
- iii) posibilidades de desarrollo profesional (CE3).*

PERSPECTIVA TEÓRICA E HIPÓTESIS

- Pagos

Se forma con los niveles de satisfacción declarados con las siguientes dimensiones:

- i) la remuneración monetaria (Pagos1),*
- ii) beneficios extra salario (Pagos2),*
- iii) estabilidad con el empleo (Pagos3),*
- iv) cercanía con domicilio de residencia (Pagos4) y*
- v) horas semanales trabajadas (Pagos5).*

PERSPECTIVA TEÓRICA E HIPÓTESIS

H1: AL tiene una influencia directa y positiva sobre JS.

H2: CE tiene una influencia directa y positiva sobre JS.

H3: Pagos tiene una influencia directa y positiva sobre JS.

H1b. Comparando las situaciones antes y durante la pandemia, el efecto de AL sobre JS podría haber visto disminuido su rol sobre la JS.

RESULTADO. PASO 1: MODELO DE MEDIDA

TABLA 1: VALIDEZ CONVERGENTE Y FIABILIDAD

Factor	Ítem	λ (t-value)	Reliability		
			α	CR	AVE
JS	JS1	1(22.683)**			
AL	AL1	0.899(19.493)**	0.866	0.8791	0.7144
	AL2	0.860(15.30)**			
	AL3	0.728(11.346)**			
CE	CE1	0.853(18.948)**	0.8279	0.8453	0.6539
	CE2	0.688(13.243)**			
	CE3	0.838(21.669)**			
Pagos	Pagos1	0.784(14.11)**	0.6623	0.6671	0.5023
	Pagos2	0.667(15.213)**			

Bondad de Ajuste

SB $\chi^2(22 \text{ gl}) = 48.319$	SMRM	TLI	CFI	RMSEA(90% CI)
p=0.001	0.034	0.972	0.983	0.057(0.035 0.079)

Nota. λ =Standardized factor loading, α = Cronbach's α , CR = Composite Reliability, AVE = Average variance extracted, SB $X^2 = X^2$ Satorra-Bentler, df = degrees of freedom, SRMR= Standardized Root Mean Residual TLI = TuckerLewis Index, CFI = Comparative Fit Index, RMSEA = Root Mean-Square Error of Approximation, CI = Confidence Interval, * *= <0.05.

RESULTADO. PASO 1: MODELO DE MEDIDA

TABLA 2. VALIDEZ DISCRIMINANTE

Factor	AL	CE	Pagos
JS	0,347	0,487	0,367
AL	0,714	0,264	0,217
CE	0,512	0,654	0,213
Pagos	0,480	0,492	0,5023

Nota. Los valores sobre la diagonal principal corresponden al índice de Average Variance Index (AVE). Por debajo de la diagonal principal: índice Heterotait-Monotrait (HTMT) de las correlaciones. Por encima de la diagonal principal: correlaciones entre los factores.

RESULTADO. PASO 2: MODELO ESTRUCTURAL

TABLA 3. MODELO ESTRUCTURAL

Hipótesis	Relación Estructural	Coef.estandarizado/ betas	t-valor	Hipótesis
H1	AL → JS	0,190	3,374***	No Rechazo
H2	CE → JS	0,369	7,574***	No Rechazo
H3	Pagos → JS	0,293	4,829***	No Rechazo

14

Bondad de Ajuste

SB $\chi^2(22gl) = 48,319$	SMRM	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
(p=0.001)	0.034	0.972	0.983	0.057(0.035 0.079)

Nota. *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01, SB $\chi^2=\chi^2$ Satorra-Bentler, df = degrees of freedom, SRMR = Standardized Root Mean Residual, TLI = Tucker-Lewis Index, CFI = Comparative Fit Index, RMSEA = Root Mean- Square Error of Approximation, CI = Confidence Interval.

RESULTADO INVARIANZA

TABLA 4. INVARIANZA

Hipótesis	Relación Estructural	Modelo General +		Modelo multigrupo **				Test de Lagrange Diff			Contraste (H0: $\beta_{1a} = \beta_{1d}$)
				Antes pandemia		Durante pandemia					
		β_1	t-valor	Beta (β_{1a})	t-valor	Beta (β_{1d})	t-valor	Dif χ^2 (acumulada)	df	p-valor	
H1b	El tiempo modera el efecto AL sobre la JS	0.19	3.374**	0.210	3.419**	0.091	0.49 ^{NS}	3.588	1	0.058	Rechazo

+General Model Settings:

SB $\chi^2(22gl) = 48,319$	SMRM	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
(p=0.001)	0.034	0.972	0.983	0.057(0.035 0.079)

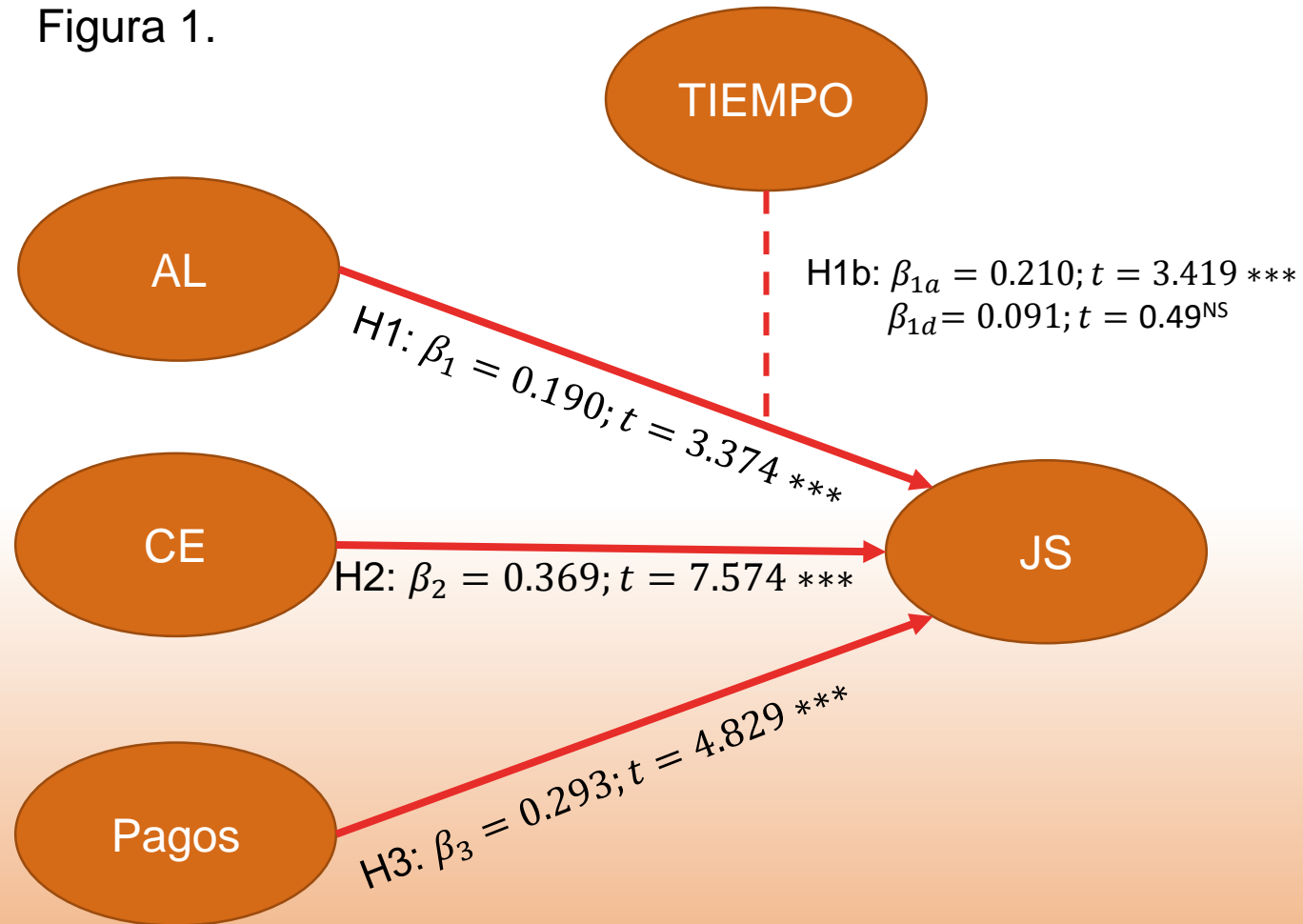
**Multigroup Model Settings:

SB $\chi^2(64gl) = 95.111$	SMRM	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
(p=0.007)	0.061	0.977	0.979	0.053(0.028 0.074)

Nota. *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01, NS= Not Significant, β = Standard Coefficient, SB $\chi^2=\chi^2$ Satorra-Bentler, df = degrees of freedom, SRMR = Standardized Root Mean Residual, TLI = Tucker-Lewis Index, CFI = Comparative Fit Index, RMSEA = Root Mean- Square Error of Approximation, CI = Confidence Interval.

MODELO DE INVARIANZA CB-SEM

Figura 1.



Nota. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$, NS= Not Significant, β = Standard Coefficient, t = t-value.

OTROS RESULTADOS

Comparación	¿Cambio Estructural?
B vs S4	No hay diferencias en ninguna relación estructural
B vs S5	No hay diferencias en ninguna relación estructural
S4S5 vs S6	Hay diferencias en la relación estructural al 5% entre JS y AL (aquí presentado)
S5 vs S6	Hay diferencias en la relación estructural al 5% entre JS y AL

17

Encuestas antes de la pandemia:

B: encuestas realizadas al momento de graduación (junio y agosto 2016 y 2017).

S4: encuesta realizada luego de un año de graduación (junio y agosto 2017 y 2018)

S5: encuesta realizada aproximadamente entre 2 y 3 años luego de la graduación (octubre 2019)

Encuesta durante la pandemia:

S6: encuesta realizada aproximadamente 4 y 5 años luego de la graduación (junio 2021)

RESUMEN Y CONCLUSIONES

- Las relaciones personales (AL), como las competencias de los empleados (CE) y los pagos tienen un efecto directo y positivo sobre la satisfacción laboral global.
- Se observa un cambio en la relación estructural entre ambiente de trabajo (AL) y la satisfacción laboral general.
- Dada la temporalidad de las encuestas, y los cambios observados en la organización del trabajo (aumento del trabajo remoto) es lógico asumir que parte del efecto observado se debe al COVID-19.

