



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

E – mails: andrea.zygodlo@unc.edu.ar

Grupo Temático: N° 8 Procesos de inserción ocupacional y trayectorias laborales

Coordinadora/es: Agustina Corica (Programa Juventud FLACSO Argentina/UNIFE), Federico González (LESET/ IdIHCS, CONICET/UNLP), Mariana Busso (LESET/ IdIHCS, CONICET/UNLP), Miguel Alfredo (Programa Estudios y Relaciones del Trabajo FLACSO Argentina/UBA)

Título: El Covid-19 y la satisfacción laboral. El efecto del aumento en la incidencia del trabajo remoto.

Autores/as: Zygodlo, Andrea L.¹ Facultad de Ciencias Económicas - UNC

Palabras clave: satisfacción laboral-relaciones laborales-COVID-19.

Resumen: El objetivo que se plantea el análisis es si la pandemia llevó a un cambio en los determinantes de la satisfacción laboral general. Se pone especial énfasis en el rol de las relaciones laborales en el trabajo como resultado del aumento en la incidencia del trabajo remoto. Se tiene como muestra a los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Se utiliza un modelo de ecuaciones estructurales para ponderar los componentes. La importancia del estudio radica que en base al estudio de los datos algunos de los resultados obtenidos demuestran un cambio en la modalidad de trabajo debido a la pandemia como, por ejemplo, el efecto positivo y directo de las relaciones laborales, como también las competencias de los empleados y los pagos sobre la satisfacción laboral.

JEL: J28, I30

¹ Becaria doctoral de Secyt.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

1. Introducción

Las personas desarrollan las competencias apropiadas para maximizar la satisfacción de llevar a cabo su actividad laboral, tanto en términos de ingresos como de su propio desarrollo, autorrealización y actuación. La satisfacción laboral reviste gran importancia en el campo de la gestión de recursos humanos y empresarial. Entre los economistas es considerada un output del mercado laboral, a la vez que impacta en los costos y la competitividad de las empresas a través de la productividad de los trabajadores y de la tasa de rotación, entre otros aspectos (De Santis, et al. 2021). La satisfacción laboral es considerada un potente predictor del desempeño laboral (Platis et al., 2015; Hou et al., 2020; Nemțeanu & Dabija, 2021), de compromiso de los empleados hacia la organización, de alivio del agotamiento (Zaharie et al., 2018), y de intención de rotación (Zhang et al., 2020; Nemțeanu & Dabija, 2020).

El contexto de la pandemia de COVID-19 produjo cambios repentinos y de importante magnitud en la organización del trabajo, tanto en las organizaciones, como en los empleados. Dichos cambios implicaron, en algunos casos, un descenso brusco de los niveles de actividad, acompañado de la reducción de las horas trabajadas y un incremento en la inestabilidad laboral de los empleados. En algunas ramas de actividad de servicios se recurrió y/o se intensificó el trabajo remoto, lo cual implicó que los trabajadores debieran adaptarse a nuevas condiciones de trabajo, con efectos importantes sobre el stress y la satisfacción laboral (Nemteanu et al., 2021).

El trabajo remoto, o bien la separación del trabajo del lugar de trabajo, es una tendencia creciente a nivel internacional, y un efecto que trajo aparejado la pandemia sobre el mercado laboral, que impacta en el desempeño tanto de los empleados como de los empleadores (verticalmente jefe-subalterno), como así también horizontalmente (entre pares, empleados) (Petcu et al., 2021). La implementación de esta modalidad se profundizó en el contexto del distanciamiento social impuesto por la emergencia sanitaria del COVID-19 en todo el mundo. Además, a las necesidades de un esfuerzo para trabajar remotamente, se sumó la preocupación por la salud individual y familiar,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

en momentos en que la inmunización no era una alternativa, factores que incidieron en el bienestar de los trabajadores y se manifestaron a través de la satisfacción laboral.

Diferentes autores mencionan que el trabajo tiene un efecto positivo sobre la satisfacción laboral (Petcu et al., 2021); Karácsony (2021) encuentra que durante la pandemia implicó un efecto beneficioso en la relación jefes-subordinados y sobre el balance entre el trabajo y la vida. No obstante, durante la pandemia, esta modalidad de trabajo incidió negativamente sobre la ansiedad, y las condiciones de la estación de trabajo, como el espacio, el lugar y la interferencia de la situación familiar (Petcu, 2021).

En este trabajo se presentan los resultados de un estudio sobre la satisfacción laboral de profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, que fueron encuestados antes y durante la pandemia. En el primer caso corresponde a encuestas llevadas a cabo en 2018 y 2019 (correspondiendo a dos años desde el momento de finalización de los estudios universitarios de grado para los encuestados en 2018 y tres años para el caso de los encuestados en 2019). Mientras que la encuesta durante la pandemia se realizó en los meses mayo-junio de 2021. De esta forma, se compararon los determinantes de un modelo de satisfacción laboral antes y durante la pandemia.

Algunas estadísticas disponibles para Argentina muestran como la pandemia del COVID-19 afectó la modalidad de trabajo, donde sólo un 17% de la población de asalariados trabajaban de manera remota hasta ese momento. Para las mujeres el porcentaje era del 14%, mientras que para los hombres era un 20% (CIPPEC²). Según los datos que arroja nuestra encuesta³, la pandemia se tradujo en un importante aumento de la modalidad de trabajo remoto, 68,7% de los encuestados informaron que comenzaron a trabajar de manera remota debido a la situación de aislamiento, mientras

² Recuperado el día 3 de febrero del 2023 <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>. CIPPEC- Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.

³ Los datos utilizados en el presente estudio se recolectaron en el marco del proyecto PICT 2015, titulado “Determinantes de la transición Universidad-Mercado de Trabajo. Un estudio longitudinal aplicado a los graduados en Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba”.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

que solo un 4,5% declaró que no trabajó durante el primer año de pandemia, en comparación con el 10,6% que no vio interrumpidas sus actividades presenciales. A su vez, la pandemia modificó, no solo la modalidad de trabajo si no también tuvo una importante influencia sobre las condiciones de trabajo, entendiendo como tal el lugar para ejercer el mismo, los elementos necesarios para desarrollar las tareas, como computadora, silla, escritorio e internet. Bajo esas condiciones, los resultados obtenidos de la muestra muestran que el 53,3% no disponía de las comodidades e infraestructuras adecuadas. De los cuales, en solo un 8% las empresas donde trabajan se hicieron responsables de acondicionar el hogar para poder continuar con la prestación de servicios. A pesar de ello, un 46% de la población declaró tener preferencias por seguir trabajando de manera remota, mientras que solo el 9% expresó que le gustaría mantener un trabajo totalmente presencial, a un 45% le gustaría combinar ambas opciones de trabajo.

Si bien no son el objetivo de este estudio, la pandemia también trajo aparejado otros cambios a nivel emocional y de salud. A modo de resumen se puede mencionar que a causa del aislamiento el 50% por ciento de los encuestados declararon haber sufrido un deterioro en la salud, debido a las condiciones laborales (11,7%), por no poder hacer controles médicos (3,72%) y por abandono de hábitos saludables, como por ejemplo no realizar actividad física (30,85%). También se reflejó en un impacto negativo en la vida familiar (49%).

Por otro lado, se evidenció un sentimiento emocionalmente negativo por preocupaciones hacia los familiares y/o amigos, donde la preocupación por los vínculos afectivos se vio afectada por la enfermedad (21,8%), porque la vida cotidiana de los allegados se vio transformada a causa del aislamiento (30,9%), por miedo a contagios (24,5%), por la mala información (información exagerada o alarmante) (17,02%). Solo un 35,4% informó sentirse emocionalmente bien a pesar de los cambios ocasionados por la pandemia.



El objetivo que se busca en este trabajo es analizar si la pandemia llevó a un cambio en los determinantes de la satisfacción laboral general, con especial énfasis en el rol de las relaciones personales en el trabajo como resultado del aumento en la incidencia del trabajo remoto. Se utiliza un modelo de ecuaciones estructurales para ponderar los componentes.

Además de la presente introducción, el trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2 se hace un breve resumen de la literatura, y se desarrollan las hipótesis que se buscan testear. La sección 3 presenta la metodología, mientras que en la sección 4 se exponen y comentan los resultados. La sección 5 es de resumen y conclusiones.

2. Perspectiva teórica y desarrollo de las hipótesis

2.1. Satisfacción laboral.

Hay autores que entienden que la satisfacción laboral se mide a través de cinco dimensiones, siendo las mismas, el propio trabajo, el salario, oportunidad de promoción, compañerismo y la dirección de los supervisores (Hulin & Smith, 1965). Sin embargo, otros, como Wanous, Reichers & Hudy (1997) y Nagy (2002), consideran un único ítem al momento de medir satisfacción laboral, declarando que de esta manera el factor contiene mayor validez en comparación con las escalas con múltiples ítems. En la misma línea, Bergkvist (2015)⁴ confirmó el uso de un único ítem aludiendo a que tiene una validez predictiva similar en comparación con una escala de medidas múltiples. Otras ventajas que presenta utilizar un único ítem respecto a múltiples ítems son que las primeras generalmente ocupan menos espacio en las encuestas, son más rentables, pueden contener más validez aparente (en especial cuando se tratan de encuestas realizadas a organismos o grupo de personas que exponen reacciones negativas a las preguntas repetitivas), y, por último, las medidas de un único ítem pueden ser mejores

⁴ Citado en Abas, et al. (2020).



para medir los cambios en la satisfacción laboral (Wanous, et al., 1997)⁵. Mark, et al. (2022) también detallan algunas ventajas del ítem único frente a los múltiples ítems, como, por ejemplo, utilidad y eficiencia, ser más parsimonioso en términos de tiempo de administración, ser más adecuados para cuando se trabaja con poblaciones vulnerables como son los casos de adultos con discapacidades intelectuales o pacientes clínicos, que podrían no tener los recursos cognitivos (atención por poco tiempo) o emocionales para realizar exámenes más prolongados. Otro punto a favor es que son más satisfactorios para los examinados y evitan la confusión. Por último, otro argumento a favor del ítem único es que pueden reducir los costos de procesamiento de datos (Bergkvist & Rossiter, 2007)⁶. Siguiendo a Fuchs & Diamantopoulos (2009), las medidas de único ítem son válidas cuando se trabaja con constructos unidimensionales, claros y definidos. En este aspecto, y en relación a nuestro objetivo, hay quienes señalan que la satisfacción laboral es la percepción individual de realizar y disfrutar el trabajo que se realiza (Lu et al., 2014; Klassen, Usher & Bong, 2010).

En función de todo lo anterior, el constructo satisfacción laboral (JS) que se utiliza en este trabajo se evalúa con una única pregunta, “Cuál es el grado de satisfacción con su trabajo en general”. El constructo se midió utilizando una escala Likert de diez puntos, la cual indicaba el grado de satisfacción de los participantes de 1 “poco satisfecho” a 10 “muy satisfecho”. Las razones para el uso de un único ítem en el cuestionario fueron cuestiones prácticas y de facilitar el llenado del mismo.

2.2. Relaciones laborales

Las condiciones de trabajo son factores extrínsecos que involucran recursos concretos, reglas de trabajo y que, por lo tanto, conducen a la alimentación psicológica de un empleado (Ogonda et al., 2015), por lo que condiciones y entornos de trabajo son factores clave que influyen en el desempeño de los empleados en el mercado laboral.

⁵ Citado en Nagy (2002).

⁶ Citado en Mark et al. (2022).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Además, el entorno de trabajo tiene un impacto en el nivel de satisfacción laboral de los empleados, incluso conduce a un mayor compromiso, e influye en la elección de permanecer o dejar un puesto de trabajo. Basak & Govender (2015) entienden a las relaciones laborales como una relación interpersonal entre los empleados, y que esta relación revela impactos significativos sobre la satisfacción laboral. Clark (1996) detalla que el puesto que los individuos ocupan en la jerarquía organizacional tiene relación con la satisfacción laboral. Por otra parte, se debe tener en cuenta que los recursos humanos de las organizaciones son un pilar fundamental para que un sistema de gestión sea imperativo (Pradhan & Jena, 2017).

En base a lo anterior, el sub-constructo 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).

2.3. Comportamiento/competencias de los empleados

Se entiende por competencias a las habilidades para llevar a cabo el trabajo, teniendo en cuenta conocimientos, actitud y personalidad (Noe, 2009). De acuerdo a la literatura, y tal como señalan Lin, Sweet & Anisef (2003), también se consideran las habilidades para escribir, hablar, de liderazgo y aprender nuevas técnicas. Para este sub-constructo 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).

2.4. Pagos/condiciones laborales

Las condiciones y entorno laboral son factores necesarios para mediar con el desempeño de los empleados, sumado a que estas cuestiones tienen impactos sobre la satisfacción laboral del individuo, llegando a afectar las decisiones que él mismo puede realizar sobre un mayor compromiso en el desarrollo de las tareas a cargo, hasta incluso la decisión de renunciar (Hsiao & Lin, 2018). Muindi (2011) define las



condiciones de trabajo como las horas trabajadas a la semana, flexibilidad en la programación del trabajo, la ubicación del trabajo y el tiempo de vacaciones. También se ha considerado a la compensación salarial, bonos y beneficios como factores claves que afectan a la satisfacción laboral (Basak & Govender, 2015; Ogonda et al., 2015). Considerando la literatura, el sub-constructo se forma con los niveles de satisfacción declarados con las siguientes dimensiones: i) la remuneración monetaria (Pagos1), ii) beneficios extra salario⁷ (Pagos2), iii) estabilidad con el empleo (Pagos3), iv) cercanía con domicilio de residencia (Pagos4) y v) horas semanales trabajadas (Pagos5).

2.5. Hipótesis de trabajo

En función de la discusión anterior, se plantean las siguientes 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.

Por último, dado nuestro interés en los efectos de la pandemia, y en especial el importante aumento en la incidencia de la modalidad de trabajo remoto, se plantea la hipótesis que el paso del tiempo habría de haber tenido un efecto moderador en la relación entre AL y JS:

H1b. Comparando las situaciones antes y durante la pandemia, el efecto de AL sobre JS debería haberse visto disminuido.

⁷ Movilidad, provisión de uniforme, bono de fin de año, obra social, etc.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

3. Metodología

3.1. Procedimiento y participantes

Como se mencionó anteriormente, la muestra está compuesta por un conjunto de graduados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba, que fueron encuestados en un primer momento en el 2018 y luego se encuestó en el 2019, conformando la encuesta antes de la pandemia. La segunda encuesta se llevó a cabo durante mayo-junio de 2021, año en el cual transcurría la pandemia provocada por el COVID-19 (encuesta durante la pandemia). Las encuestas pre pandemia incluyen a 183 individuos (todos respondieron la encuesta en 2019, mientras que 153 lo hicieron con la encuesta de 2018). De los 183 individuos, 157 de ellos respondieron la encuesta realizada durante la pandemia.

3.2. Medición

Todas las escalas usadas están validadas en estudios anteriores, mostrando un adecuado nivel de fiabilidad y validez. Al mismo tiempo, para obtener los datos se utilizó una escala Likert de diez puntos, donde 1 correspondía a “completamente insatisfecho”; 10 representa “completamente satisfecho” y por último 11 “No Contesta”.

Para llevar a cabo el análisis de la relación moderadora, se creó una variable dicotómica, donde el valor cero fue asignado a las encuestas pre-pandemia, y el valor 1 para la encuesta durante la pandemia.

4. Resultados

Siguiendo a Anderson and Gerbing (1988), se adoptó el método de dos pasos. En primer lugar, se realizó un análisis factorial confirmatorio para verificar la validez de las medidas del modelo en cuanto a fiabilidad y validez. A continuación, se procedió a verificar las ecuaciones estructurales para comprobar las hipótesis planteadas. En la Tabla 1 se muestran los resultados obtenidos para cada etapa. No se detectaron



problemas de fiabilidad, ya que el alfa de Cronbach y los indicadores de la fiabilidad compuesta para los factores son, en general, superiores a 0.7, por ejemplo, el valor que asume el alfa de Cronbach y el índice de fiabilidad para el constructo AL es de 0.866/0.8791 respectivamente, y para CE 0.8279/0.8453. La excepción se encuentra en el factor Pagos, cuyos índices se ubican apenas por debajo del valor mencionado, siendo el alfa de Cronbach igual a 0.6623 y el índice de fiabilidad de 0.6671. Además, todas las varianzas extraídas son mayores a 0.5 (Fornell and Larcker, 1981), siendo las mismas 0.7144; 0.6539; 0.5023 para AL, CE y Pagos respectivamente. Para garantizar que el modelo ajuste de manera correcta, se eliminaron las cargas factoriales menores a 0.70 (Bagozzi and Yi, 1988), siendo las mismas para AL4, Pagos3, Pagos4 y Pagos5.

El método de estimación utilizado es el de máxima verosimilitud robusto, adecuado para los casos en que los datos no presentan normalidad. Para realizar la evaluación del ajuste, una de las pruebas más usuales es la prueba Chi-cuadrado. El modelo de máxima verosimilitud robusto utiliza el estadístico X^2 escalado de Satorra-Bentler ($SB X^2$) para mejorar la confiabilidad de los errores estándares y del estadístico X^2 en ausencia de normalidad (Aldás y Uriel, 2017). Lo que se busca con esta prueba es contrastar la siguiente hipótesis principal:

$$H_0: S = \Sigma(\hat{\theta}) \text{ vs } H_1: S \neq \Sigma(\hat{\theta})$$

**Tabla 1. Propiedades psicométricas del modelo de medida:
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(15.530) **			
	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

$SB X^2 (22gl) = 48.319$	SMRM	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
(p=0.001)	0.034	0.972	0.983	0.057 (0.035 I 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.

La hipótesis nula nos dice que la matriz de varianzas y covarianzas muestral es igual a la matriz de varianzas y covarianzas descrita en términos de los parámetros del modelo. Sin embargo, el estadístico X^2 es sensible al tamaño muestral y a las desviaciones de la normal multivariante, resultando en general estadísticamente significativo (Bentler & Bonett, 1980). Para el caso, asume el valor de 48.319 con un p-valor igual a 0.001. Como el objetivo es no rechazar la hipótesis nula, para justificar que el modelo presenta un ajuste adecuado se recurre al cociente entre el $SB X^2$ y sus grados de libertad, el cual es igual a 2,19, siendo un valor inferior a 5, cumpliendo con lo recomendado por Wheaton et al. (1977). De todos modos, como dicho cociente también sufre de la misma sensibilidad que el estadístico X^2 , se hace necesario además que se evalúen conjuntamente otros índices de bondad de ajuste (Hair et al., 2009) para concluir sobre el ajuste del modelo.

Los índices de bondad de ajuste se reportan en la Tabla 2. Para el ratio de heterotrait-monotrait los valores son menores a 0.90 para cada par de factores (Henseler et al., 2016). Es decir, para la relación AL-CE es 0.512 y para AL-Pagos es 0.48. Mientras que para CE-Pagos es 0.492. El dato que se origina en la diagonal principal representa la varianza extraída (AVE) para cada par de factores, siendo para AL igual a 0.7144, para CE 0.6539 y para Pagos 0.5023. Se obtiene que las mismas son mayores al cuadrado de la correlación entre cada par de factores, los cuales se



encuentran en el triángulo superior. De la observación de los datos comentados se puede concluir que no se encontraron problemas de validez discriminante.

Tabla 2. Propiedades psicométricas del modelo de medida:

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	0.502

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

4.1. Contraste de hipótesis

El análisis confirmatorio sugiere que los valores y niveles de significación para cada uno de los coeficientes β que corresponden a las relaciones entre las tres dimensiones consideradas (AL, CE, Pagos) y la satisfacción general (JS) llevan a rechazar que los coeficientes estimados sean nulos, es decir la evidencia apoya las hipótesis H1, H2 y H3 planteadas anteriormente (ver Tabla 3). En particular, para AL se obtiene $\beta_1=0.190$, con un $p<0.01$, para CE tenemos $\beta_2=0.369$, con $p<0.01$, y por último para Pagos se obtiene $\beta_3=0.293$ con $p<0.01$. Los resultados indican que las dimensiones evaluadas tienen un efecto directo y positivo sobre la satisfacción laboral (JS), siendo la mayor magnitud la que corresponde a CE, seguida de Pagos y AL.

Tabla 3. Resultados del Modelo Estructural

Hipótesis	Relación estructural	Coefficiente 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

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

Nota. * = $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** = $p < 0.01$, $SB X^2 = X^2$ 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.

Para evaluar los contrastes de forma de invariancia, factor de carga y varianza del factor, es decir, la hipótesis de moderación propuesta, se utilizó la técnica de análisis multigrupo siguiendo los pasos metodológicos de Aldás (2013), cuyos resultados se exponen en la Tabla 4. En la Tabla 4, también se muestra el análisis multi-grupo que incluye la estimación de las relaciones estructurales para cada encuesta (antes y durante la pandemia) y las medidas de ajuste correspondiente. A partir del análisis de la prueba de Lagrange sobre la significancia de la diferencia de $SB X^2$, se puede concluir que hay diferencias estadísticamente significativas entre las encuestas antes de la pandemia y durante la misma. Tal como indica la Figura 1, H1b establece que el tiempo modifica la relación estructural entre ambiente de trabajo (AL) y la satisfacción laboral general (JS). Los resultados muestran que el ambiente laboral antes de la pandemia influía significativamente en la satisfacción laboral ($\beta_1 = 0.210$; $t = 3.419$), mientras que, por el contrario, cuando se evalúa durante la pandemia, el ambiente laboral no habría influido significativamente ($\beta_1 = 0.091$; $t = 0.49$).

Tabla 4. Efecto moderador del tiempo en la relación entre ambiente laboral (AL) y satisfacción en el trabajo (JS)

Hipótesis	Relación estructural	Modelo General †	Modelo multigrupo**		Test de Lagrange Diff	Contraste ($H_0: \beta_{1a} = \beta_{1d}$)
			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:

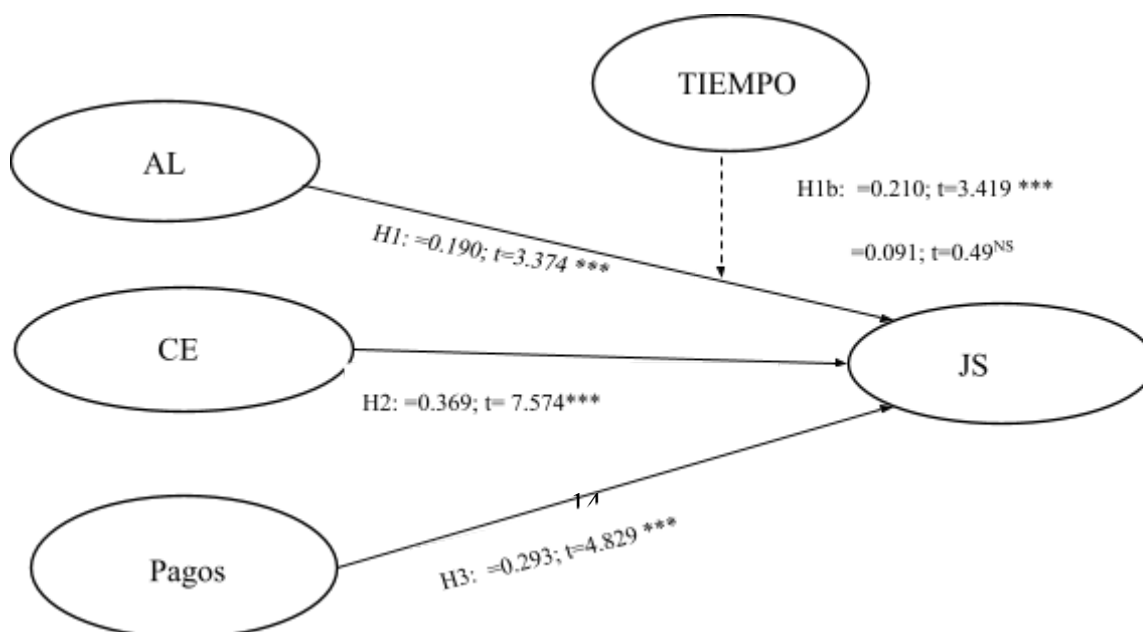
$SB \chi^2$ (22gl) = 48.319	SMRM	TLI	CFI	RMSEA (90% CI)
(p=0.001)	0.034	0.972	0.983	0.057 (0.035 0.079)

** 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)

Notas: * = $p < 0.1$; ** = $p < 0.05$; *** = $p < 0.01$, NS = Not Significant, β = Standard Coefficient, $SB \chi^2 = \chi^2$ Satorra-Bentler, df = degrees of freedom, TLI = TuckerLewis Index, CFI = Comparative Fit Index, RMSEA = Root Mean-Square Error of Approximation.

Figura 1. Modelo de relaciones estructurales





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Notas: * = $p < 0.1$; * * $p = < 0.05$; * * * = $p < 0.01$, NS: not significant, β : standardized coefficient, t: t-value.

La interpretación que hacemos del cambio en la relación estructural que se observa entre el constructo AL y la JS, es que el mismo se debe al shock que significó el COVID-19, que llevó a un aumento substancial en la incidencia del trabajo remoto.

Es importante señalar que la metodología utilizada no nos permite hacer un test estricto de la hipótesis acá propuesta, por lo cual a modo de ejercicio de robustez, procedemos a realizar otro conjunto de comparaciones, entre las cuales se busca identificar un cambio estructural utilizando relevamientos ambos realizados antes del COVID-19 como contraposición al caso de una de las encuestas anterior al COVID-19 y la segunda durante la pandemia. La Tabla 5 resume los resultados de estas comparaciones.

En particular se replicó el análisis anterior utilizando la encuesta que denominamos base (B), que se llevó a cabo al momento de graduación de los encuestados⁸ conjuntamente con las encuestas de seguimiento 4 (S4) y seguimiento 5 (S5), ambas llevadas a cabo también antes de la pandemia de COVID-19.⁹ Por último, se sumó una segunda comparación entre una encuesta previa al COVID-19 (la S5) y la encuesta durante la pandemia (S6).

Como se puede observar en la Tabla 5, en las dos comparaciones que incluyen encuestas previas al COVID-19 no se identificó ningún cambio estructural entre los tres sub-constructos (AL, CE, y Pagos) y la satisfacción general (JS). En cambio, cuando el análisis se lleva a cabo entre la encuesta S5 (previa al COVID-19) y la S6 (durante el

⁸ Se encuestaron dos cohortes del año 2016 y dos cohortes del año 2017.

⁹ La encuesta S4 se llevó a cabo un año después del momento de graduación (en junio y agosto 2017 y 2018 dependiendo de la cohorte), mientras que la encuesta S5 se realizó aproximadamente entre 2 y 3 años luego de la graduación, en octubre 2019.



COVID-19), nuevamente se obtiene un cambio en la relación estructural entre AL y JS, el cual es significativo al 5%.

Dado el *timing* de las encuestas, sumado al hecho de que en los casos en los que se encuentra un cambio estructural, este solo tiene lugar en la relación entre AL y JS, la hipótesis sobre el rol de la pandemia de COVID-19 y su impacto sobre el aumento en la incidencia del trabajo remoto parece bastante plausible.

Tabla 5. 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
S5 vs S6	Hay diferencias en la relación estructural al 5% entre JS y AL

Encuestas antes del COVID-19:

B: realizada al momento de la graduación (junio y agosto 2016 y 2017).

S4: realizada a un año de la graduación (junio y agosto 2017 y 2018).

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

Encuesta durante el COVID-19:

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

5. Resumen y conclusiones

La pandemia implicó cambios en varios aspectos de la vida cotidiana, como por ejemplo en la salud (los datos de la muestra evidencian que un 50% de los encuestados declararon situaciones de malestar en la salud debido al aislamiento, que llevaba a no poder realizar estudios médicos o actividad física), emocionales (a causa de las preocupaciones por los familiares y/o amigos que pudieran contraer la enfermedad, por miedos a contagios), y también en el trabajo. Respecto a este último, uno de los cambios más notables fue la introducción (para algunos casos), o la intensificación (para otros) del trabajo remoto. De la muestra evaluada se obtuvo que un 68,7% de los encuestados



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

informaron que comenzaron a trabajar de manera remota debido a la situación de aislamiento, mientras que solo el 4,5% durante el primer año de pandemia no trabajó.

En el presente trabajo se exponen los resultados obtenidos de un estudio sobre la satisfacción laboral de profesionales graduados de la Facultad de Ciencias Económicas, los cuales fueron encuestados antes y durante la pandemia, permitiendo la comparación de los determinantes del modelo de satisfacción laboral en dicho periodo. Se plantea como objetivo analizar si la pandemia 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. Los hallazgos indicaron que tanto las relaciones laborales, como las competencias de los empleados y los pagos tienen un efecto directo y positivo sobre la satisfacción laboral. Los hallazgos sugieren también un cambio en la relación estructural entre las relaciones laborales (AL) y la satisfacción laboral general a causa del paso del tiempo. En este caso, el paso del tiempo hizo que desaparezca dicha relación. Dado el shock que implicó la pandemia de COVID-19, y su impacto sobre la prevalencia del trabajo remoto, es lógico asumir que la pandemia tiene un papel preponderante para explicar nuestros resultados. Sin embargo, no se debe olvidar que el trabajo no es un estudio específico sobre un test de COVID-19, pero como se evidencia en los resultados analizados y posteriores datos, solo se puede percibir un cambio en la relación estructural entre relaciones laborales (AL) y satisfacción laboral (JS) para las ondas de encuesta S4S5 contra S6 y S5 versus S6. Mientras que no se vislumbra para las otras comparaciones de ondas un cambio en las relaciones estructurales. Como consecuencia de estos resultados, es que la conclusión puede ganar sustento y robustez.



Referencias

- Aldás, J. Uriel, E. 2017. Análisis multivariante aplicado con R. Ediciones Paraninfo SA.
- Aldas, J., 2013. La invarianza del instrumento de medida. En Sarabia-Sanchez (Ed.). Métodos De. Invest. Soc. Y. De. la Empresa 421–446.
- Anderson, J.C., Gerbing, D.W., 1988. Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. Psychol. Bull. 103 (3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>.
- Bagozzi, R.P., Yi, Y., 1988. On the evaluation of structural equation models. J. Acad. Mark. Sci. 16 (1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bergkvist, L., & Rossiter, J. R. (2007). The predictive validity of multiple-item versus single-item measures of the same constructs. Journal of Marketing Research, 44, 175–184. <https://doi.org/10.1509/jmkr.44.2.175>
- De Santis, M. O., Gáname, C., & Moncarz, P. E. (2021a). Job satisfaction of recent university graduates in economics sciences. The role of the match between forma education and job requirements. *Journal of hapiness Studies*.
- Fornell, C., Larcker, D., 1981. Evaluating structural equations Model's with unobservable variables and measurement error. J. Mark. Res. 18 (1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>.
- Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines. Die Betriebswirtschaft, 69(2), 195–210.
- Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: Conceptual issues and application guidelines. Die Betriebswirtschaft, 69(2), 195–210.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., Tatham, R., 2009. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. Prentice Hall.
- Henseler, J., Hubona, G., Ray, P.A., 2016. Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Ind. Manag. Data Syst.* 116 (1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>.
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, Volume 19, Issue 3. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.01)
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77–86. <https://doi.org/10.1348/096317902167658>
- Nemțeanu, M. S., Dinu, V., Pop, R. A., & Dabija, D. C. (2022). Predicting Job Satisfaction and Work Engagement Behavior in the COVID-19 Pandemic: A Conservation of Resources Theory Approach. *E&M Economics and Management*, 25(2), 23–40. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-2-002>.
- Nemteanu, M.-S., Dinu, V., Dabija, D.-C. (2021). Job Insecurity, Job Instability, and Job Satisfaction in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>.
- Petcu, M.A.; Sobolevschi-David, M.I.; Anica-Popa, A.; Curea, S.C.; Motofei, C.; Popescu, A.-M. Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability* 2021, 13, 8965. <https://doi.org/10.3390/su13168965>.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D.F., Summers, G.F., 1977. Assessing reliability and stability in panel models. *Sociol. Methodol.* 8, 84–136. <https://doi.org/10.2307/270754>.