

NIVELES DE RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL, EN TRABAJADORES EN DIFERENTES MODALIDADES EN UNA MUESTRA ARGENTINA

Performance Levels and Job Satisfaction in workers across different modalities in a sample from Argentina

DOI: <https://doi.org/10.35830/urp.v21i.650>

María Milagros Justo¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7416-5359>

Martín Omar Zelaya¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1437-4279>

Rocío Anabel Hauche¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8821-115X>

Lucas Gustavo Gago Galvagno¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5993-3866>

¹Universidad Abierta Interamericana, Argentina

RESUMEN

En la presente investigación se estudia la relación entre los niveles de rendimiento laboral y sus respectivas dimensiones con respecto a la satisfacción laboral, comparando dichos niveles en trabajadores presenciales, mixtos e híbridos tras el retorno al trabajo en el contexto de post pandemia de Covid-19. Se aplicó un cuestionario *ad-hoc*, la Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans adaptación argentina y la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyere y se encuestaron a 500 trabajadores argentinos ($M=33.52$, $DT=10.43$). Los resultados reflejaron una relación positiva entre el rendimiento y la satisfacción laboral e inversa entre la Satisfacción y los comportamientos contraproducentes. Por otra parte, se encontró que la satisfacción es menor en quienes realizan sus labores de forma presencial con respecto a las demás modalidades. Por último, se concluye que la satisfacción es un indicador primordial para las empresas y los empleadores, siendo determinante sobre el rendimiento de estos. Por otro lado, la modalidad mixta es la que presenta mayores niveles en el rendimiento y la satisfacción, como consecuencia de los beneficios que dicha modalidad le brinda al trabajador.

Palabras clave: rendimiento laboral, satisfacción laboral, contexto de post pandemia, modalidades de trabajo

ABSTRACT

In the present investigation, the relationship between the levels of work performance and their respective dimensions with respect to job satisfaction is studied, comparing said levels in face-to-face, mixed and hybrid workers after returning to work in the context of the Covid-19 post-pandemic. An *ad-hoc* questionnaire, the Argentinian adaptation of the Koopmans Job Performance Scale and the Mac Donald and Mac Intyere Generic Job Satisfaction Scale were applied, and 500 Argentine workers were surveyed ($M=33.52$, $SD=10.43$). The results reflected a positive relationship between performance and job satisfaction and an inverse relationship between Satisfaction and counterproductive behaviors. On the other hand, it was found that satisfaction is lower in those who carry out their work in person with respect to the other modalities. Finally, it is concluded that satisfaction is a crucial indicator for companies and employers, which is, determinant on their performance. On the other hand, the mixed modality is the one that presents the highest levels of performance and satisfaction, as a consequence of the benefits that this modality offers the worker.

Keywords: work performance, job satisfaction, post-pandemic context, work modalities

Recibido: 25 de mayo de 2023. Aceptado: 28 de octubre de 2023.

Correspondencia: María Milagros Justo, Facultad de Psicología y RELACIONES Humanas, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina. Correo electrónico: ustomilagros1999@gmail.com

El 13 de marzo de 2021, según los datos arrojados en el Boletín Oficial de la República Argentina en el decreto 168/2021, se manifiesta una prórroga del distanciamiento social, preventivo y obligatorio [DISPO], como consecuencia de los efectos del aislamiento social, preventivo y obligatorio [ASPO]. Luego de atravesar la pandemia, la República Argentina logró llevar a cabo una vuelta progresiva a las actividades cotidianas realizadas por los argentinos, respetando los protocolos necesarios de Salud (DISPO y ASPO, decreto 168/2021).

Ante ello, los trabajadores tuvieron que adecuarse a nuevas formas de trabajo, pautadas por la situación sanitaria actual. Entre ellas existen 3 modalidades básicas: la presencial, en donde los trabajadores realizan sus laborales de forma local en una empresa o lugar determinado; el trabajo híbrido o home office, en donde se realizan las actividades en otro lugar por fuera de la empresa, siendo este escogido libremente por el operario; y el formato mixto, que realiza fluctuaciones entre ambas modalidades anteriormente mencionadas (Álvarez-Álvarez, 2021; Cuesta, 2020; Rincón y Van Beverhoudt, 2008).

El fin de la pandemia transformó el empleo, impulsando la transición hacia el teletrabajo, que se espera crezca aún más. Esto destaca la importancia de las leyes laborales para garantizar condiciones de trabajo justas, incluyendo flexibilidad, igualdad de género, seguridad y salud. Esto se aplica tanto en Argentina como a nivel mundial, las cuales continuaron, aun cuando se expuso el fin de la situación epidemiológica.

En respuesta a la transición hacia la presencialidad tras periodos de aislamiento y distanciamiento social, se han implementado diversas investigaciones para comprender su impacto en los individuos. Por ejemplo, en Ecuador se han llevado a cabo estudios centrados en la ansiedad experimentada por técnicos, al reincorporarse a sus actividades laborales. Asimismo, en la región de Boyacá, se han desarrollado estrategias dirigidas a los funcionarios administrativos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), enfocándose en su resistencia al cambio en relación con el retorno gradual al trabajo presencial, especialmente considerando las posibles repercusiones desde una perspectiva de salud mental y emocional (Álvarez Álvarez, 2021; Maroscia y Ruiz, 2021; Terán-Espinoza y García-Chuez, 2022).

Ahora bien, volviendo al contexto argentino, el cual se encontró fuertemente agravado por Covid-19, enfrenta desigualdad y dificultades financieras, según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en Argentina y el Banco Mundial, en donde se destaca el impacto socioeconómico y ambiental, requiriendo revisión de planes de apoyo social, evidenciando una caída en producción y aumento de pobreza. Para resguardar los sectores más golpeados como industria, comercio no esencial, construcción, empleados domésticos, servicios sociales, hostelería, inmobiliario y transporte, el gobierno implementó medidas para atenuar la crisis económica. Una acción clave fue la asignación de 8.000 millones de pesos para tecnología, promoviendo el teletrabajo (Maroscia y Ruiz, 2021).

En el caso de las personas que se encontraban en búsqueda activa de trabajo se vieron afectados en esa actividad y en sus ingresos, sobre todo quienes no pudieron virar a la modalidad de teletrabajo o a quienes la reducción horaria les cause un impacto en los ingresos o en su actividad. También, el informe describe cómo afecta a las mujeres en lo relativo a su responsabilidad desempeñándose en teletrabajo a la vez que deben ocuparse de las tareas domésticas y propiciar el cuidado familiar, incluyendo el apoyo a actividades

escolares que se realizan en modalidad híbrida (Actis Di Pasquale et al., 2020; Agosta, 2020; Arza, 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020; Goren et al., 2020; Goren et al., 2021; Guzowski y Zabaloy, 2020; Naciones Unidas Argentina [UNA], 2020).

Por tal problemática, y las consecuencias psicológicas causadas por la etapa de post pandemia, la ONU en Argentina arrojó datos significativos sobre los obreros, indicando que más del 45% de las mujeres y hombres que trabajan en este país se encuentran atravesando situaciones críticas cómo: el estrés laboral, fobias de salida, aislamientos, entre otras, en relación con su trabajo, generando consecuencias en su actuación laboral (UNA, 2020).

A partir de dicha problematización, la presente investigación se enfocó en el rendimiento laboral definido como: el conjunto de conductas que resultan relevantes para los fines de la organización o la unidad organizativa en donde el sujeto trabaja, dicha variable a su vez, posee tres factores: a) rendimiento a la tarea: remite a la comprensión de conductas relacionadas a las tareas técnicas realizadas en un puesto determinado; b) comportamientos contraproducentes: contempla toda acción dirigida e intencionada por parte de un miembro de la organización que va en contra de los intereses generales de la misma y; c) rendimiento al contexto: se vincula a actividades direccionadas al mantenimiento del ambiente psicológico e interpersonal en donde se direcciona el núcleo técnico de la labor de los trabajadores (Murphy, 1990). Y la satisfacción laboral definida como un activo estratégico por su impacto favorable sobre los resultados organizacionales y el bienestar de los trabajadores (Barrios Zeballos y López Pari, 2017; Gabini, 2018; Salessi y Omar, 2016).

Antecedentes previos han mencionado que la satisfacción laboral incide de manera significativa en el rendimiento del personal, ya que la satisfacción laboral determina el rendimiento de los trabajadores influyendo en el desempeño y la productividad del mismo (Correa Inche y Salcedo Álvarez del Villar, 2017; Vera e Hidalgo, 2013). A su vez Romero y Rosaldo (2019) mencionan que la satisfacción laboral se encuentra afectada por otros factores, tales como las condiciones de trabajo, los vínculos y la superación profesional. En la misma línea, Sánchez-Sellero et al. (2014) señalan que dichas variables organizacionales son las que deben promover y facilitar el desempeño en el ámbito laboral, ya que, a mayor satisfacción, mayor será el rendimiento laboral.

En cuanto a los comportamientos contraproducentes, caracterizados por un accionar desfavorable de las personas frente a su puesto de trabajo y la satisfacción laboral, es factible encontrarse con una relación estadísticamente significativa, ya que este vínculo inverso, se da cuando el trabajador tiende a encontrarse en oposición a sus labores, presentando intenciones negativas hacia las mismas (Chavarri Uriarte y Ocaña Rivera, 2021). Posteriormente, se incluyen que todo pensamiento contraproducente en el ámbito laboral se encuentra vinculado directamente a conductas voluntarias, que causan rupturas en las empresas, amenazando el bienestar de la misma, como también de sus integrantes (Bayona y Guevara, 2019; Escobedo García y Quiñones Florín, 2020).

Por otro lado, la variable edad cumple un papel primordial en la satisfacción, esto va en línea con lo mencionado por Arias Gallegos y Justo Velarde (2013), en donde explicitan que los empleados de mayor edad se encuentran más satisfechos, debido a que son los que poseen más rédito económico o comodidad en las empresas por su antigüedad laboral. En concordancia Peña Cárdenas et al. (2013), indican que la satisfacción se encuentra afectada

por la edad, ya que los empleados de mayor edad disminuyen las expectativas que mantienen sobre el empleo, y se van ajustando a la realidad de este.

Por consiguiente, en cuanto a las modalidades de trabajo y su vínculo con la satisfacción y el rendimiento laboral, Bisetti Tapia (2015) y González López (2021), mencionan que existe relación positiva entre el trabajo remoto y el rendimiento laboral y una negativa entre el trabajo presencial y el rendimiento laboral. Se llegó a la conclusión que, la modalidad del trabajo remoto en el contexto actual es de gran relevancia ya que se debe considerar a las facilidades y condiciones adicionales tales como, la flexibilidad laboral, el horario laboral, el nivel de ruido, entre otros, siendo esta una desventaja del trabajo presencial.

Por su parte, Ulate Araya, (2020) y Marquina Ramos y Arteaga Torrejón (2021), desarrollan en sus trabajos cómo la modalidad híbrida es efectiva en lo que refiere a la satisfacción laboral, con la consideración de que el trabajador esté altamente comprometido con la organización para la cual se desempeña y Arteaga Torrejón, (2021) suma la importancia de los factores contextuales dentro de la empresa. Por ello, es factible mencionar que dicha investigación aportará a la práctica debido a la posible intervención en el proceso psicoterapéutico.

Los objetivos generales que delinearón el estudio fueron: a) conocer la posible relación entre los niveles de rendimiento laboral y sus respectivas dimensiones con la satisfacción laboral; b) comparar cómo es el nivel de rendimiento laboral y sus dimensiones con la satisfacción laboral en trabajadores presenciales, híbridos y mixtos y los objetivos específicos fueron: a) indicar los niveles de rendimiento y satisfacción laboral en los trabajadores presenciales; b) indicar los niveles de rendimiento y satisfacción laboral en los trabajadores mixtos; c) indicar los niveles de rendimiento y satisfacción laboral en los trabajadores híbridos y; d) caracterizar la muestra según las variables sociodemográficas.

Asimismo las hipótesis fueron: a) a mayor rendimiento laboral, mayor satisfacción laboral; b) a mayor satisfacción laboral menores comportamientos contraproducentes; c) a mayor edad del trabajador, mayor satisfacción laboral; d) los trabajadores independientes presentan mayores niveles de rendimiento laboral en comparación que los que trabajan en relación de dependencia y ocasionales; e) los trabajadores ocasionales presentan menores niveles de rendimiento laboral que los trabajadores independientes y los que trabajan en relación de dependencia y; f) la modalidad mixta incide de manera positiva en el rendimiento laboral con respecto a las demás modalidades, y por su parte la modalidad presencial, presenta menores niveles de satisfacción laboral, en comparación a sus respectivas modalidades.

MÉTODO

Diseño de la investigación

El estudio adoptó un muestreo no experimental, transversal, descriptivo, correlacional y cuantitativo (Hernández Sampieri et al., 2014).

Participantes

La muestra fue seleccionada adoptando un muestreo no probabilístico e intencional. Estuvo conformada por 523 hombres y mujeres de ambos sexos que trabajen de manera híbrida, presencial y mixta, ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, de los

cuales se excluyeron 23 por no cumplir con los criterios de inclusión y/o exclusión (posteriormente mencionados) y/o ser posibles casos atípicos, quedando así 500 hombres y mujeres ($M= 33.52$, $DT= 10.43$).

Se establecieron tres grupos de participantes: el primer grupo de trabajo presencial (233 hombres y mujeres – 46.6%); el segundo grupo de trabajo híbrido (124 hombres y mujeres – 24.8%); y un tercer grupo mixto (143 hombres y mujeres – 28.6%), fluctuando entre ambas modalidades. El 60,8% de la muestra fueron mujeres y el 39.2% restante fueron hombres.

Los criterios de inclusión utilizados fueron tener más de 18 años, residir en Argentina, trabajar de manera presencial, híbrida o mixta. Mientras que los criterios de exclusión empleados fueron haber sido diagnosticado con Trastorno Depresivo Mayor (TDM) o Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG).

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico.

Confeccionado *ad hoc*, compuesto por los siguientes ítems: edad, sexo, estado civil, máximo nivel educativo alcanzado, país de residencia, trabajo actual, estudio actual, estado laboral y modalidad de trabajo.

Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans (2013; adaptación argentina: Gabini y Calzada, 2016)

Dicha escala se encuentra traducida al español y validada en Argentina, y está compuesta por 16 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos de entre 1 = nunca y 5 = siempre; siendo el propósito del estudio fue adaptar y validar la escala de Rendimiento Laboral desarrollada por Koopmans et al. (2013), para su empleo con trabajadores argentinos.

El presente instrumento fue administrado a una muestra de 215 trabajadores de diversas empresas para obtener sus propiedades psicométricas. Los datos arribados fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio [AFE] para lograr así identificar la estructura factorial de la escala. La matriz de datos se consideró factorizable, dado que la prueba de esfericidad de Bartlett arrojó resultados significativos ($\chi^2= 1079.122$; $p < 0.00$) y el test de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin arrojó un valor de 0.81.

Los coeficientes alfa ordinales para cada una de las tres dimensiones fueron adecuados (Rendimiento en la Tarea compuesta por los ítems del 1 al 7 con un $\alpha = .76$; Comportamientos Contraproducentes compuesta por los ítems del 8 al 12 con un $\alpha = .76$, y Rendimiento en el Contexto compuesta por los ítems del 13 al 16 con un $\alpha = .72$). La escala total alcanzó un valor de $\alpha = .70$. El Alpha de Cronbach total según la presente muestra fue de .641, con respecto a sus dimensiones los valores oscilan en una consistencia interna de .645 y .725.

Adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral genérica de Mac Donald y Mac Intyere (ESLG; Salessi y Omar, 2016).

La misma tiene como objetivo evaluar los niveles generales de Satisfacción Laboral en una muestra de 328 trabajadores argentinos; posee 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1= nunca a 5= siempre.

La validez convergente del instrumento fue evidenciada a través del análisis de correlaciones entre los puntajes de Satisfacción Laboral, y medidas organizacionalmente relevantes, tales como compromiso, confianza y cinismo organizacional como contexto evaluativo.

Su confiabilidad corresponde a un coeficiente de consistencia interna acorde a los parámetros establecidos ($\alpha = .87$), que demuestra que los ítems contribuyen significativamente a medir el constructo. Con dicho coeficiente Alpha de Cronbach, se aprecia la alta homogeneidad y equivalencia de los ítems que integran la escala, poseyendo ésta una satisfactoria consistencia interna, que permite concluir que la escala es un instrumento confiable para la medición de la satisfacción con el trabajo. El Alpha de Cronbach según la presente muestra fue de .759.

Procedimiento

Debido a la situación actual, se recolectaron datos de manera híbrida utilizando "Google Forms", compartiendo el formulario por medios electrónicos (WhatsApp, Instagram, LinkedIn, Facebook) a trabajadores en modalidad presencial, híbrida o mixta, para aumentar la muestra.

La administración de los instrumentos se llevó a cabo de marzo a julio de 2022, proponiendo a los interesados su participación individual y garantizando el anonimato y confidencialidad de los participantes.

Los cuestionarios se presentaron en el mismo orden para controlar el efecto de fatiga y aprendizaje. Los hombres y mujeres que participaron tardaron aproximadamente 20 minutos en completar el llenado.

Análisis de Datos

Se emplearon estadísticos descriptivos e inferenciales (SPSS 25.0) para analizar los datos. En esta fase, se prestó especial atención a los patrones emergentes y las tendencias clave dentro de la muestra de estudio.

Se realizó un preprocesamiento de los datos, filtrando participantes y casos atípicos. La prueba de Shapiro-Wilk reveló una distribución no normal en algunas variables, lo que requería pruebas estadísticas más robustas para análisis no paramétricos.

Se realizó un análisis descriptivo de las variables. La correlación mostró una relación significativa entre el Rendimiento Laboral, sus dimensiones y la Satisfacción Laboral, mediante el estadístico Rho de Spearman, debido a que ambas variables se distribuyeron de forma no normal (Tabla 3). Este hallazgo resalta la importancia de la satisfacción laboral en la productividad y eficiencia en el lugar de trabajo.

Se compararon las modalidades de trabajo y las variables sociodemográficas. La prueba de Kruskal Wallis (Tabla 4 y 5) mostró resultados significativos. Esta comparación proporcionó una perspectiva única sobre cómo las diferencias individuales y el entorno de trabajo influyen en las percepciones y experiencias de los empleados. Se realizó la Prueba Post Hoc Games-Howell, esto se dio a causa de la distribución de las variables principales y los valores de los respectivos sociodemográficos utilizados. Este análisis adicional proporcionó una mayor claridad sobre las asociaciones identificadas inicialmente.

Cuestiones Éticas:

Los análisis estadísticos se realizaron con SPSS versión 25.0. Se respetaron los principios éticos de la Declaración de Helsinki (2013) para investigación en seres humanos. El trabajo fue aprobado por el comité de Ética de la Universidad Abierta Interamericana.

RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y caracterización de la muestra

Variable	Valores	N	Porcentaje
Sexo	Femenino	304	60.8
	Masculino	196	39.2
	Soltero/a	1	36.2
Estado civil	En pareja	9	37.8
	Casado/a	105	21.0
	Separado/Divorciado	23	0.6
	Viudo	2	0.3
	Primario Incompleto	3	0.6
Máximo nivel educativo alcanzado	Secundario Completo	68	13.6
	Terciario Incompleto	20	4.0
	Terciario Completo	35	7.0
	Universitario Completo	203	40.6
	Universitario Incompleto	101	20.2
	Posgrado Incompleto	19	3.8
	Posgrado Completo	51	10.2
Estado laboral	Trabajo Ocasional	20	4.0
	Relación de Dependencia	361	72.2
	Independiente	117	23.4
	Otro	2	0.4
Modalidad de trabajo	Híbrida	24	24.8
	Presencial	33	46.6
	Mixta	143	28.6

Se realizó un análisis descriptivo para garantizar una óptima caracterización de la muestra en cuestión. Sobre la misma, cabe destacar que en cuanto al primer grupo (presenciales) se obtuvo una cantidad total de 233 hombres y mujeres (46,6%), en el segundo (híbridos) 124 hombres y mujeres (24,8%) y los mixtos con 143 hombres y mujeres (28,6%), fluctuando entre las modalidades. El 60,8% de la muestra fueron mujeres y el 39,2% restante fueron hombres.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables y dimensiones

Variables	M	DT	Mínimo	Máximo
Rendimiento Laboral	58.60	6.57	22.00	74.00
Rendimiento a la Tarea	28.61	3.90	12.00	35.00
Comportamientos Contraproducentes	13.75	4.68	5.00	25.00
Rendimiento al Contexto	16.22	2.57	4.00	20.00
Satisfacción Laboral	27.00	4.67	8.00	35.00

Tabla 3

Relación entre Rendimiento Laboral y sus dimensiones con Satisfacción Laboral

Variabes	Satisfacción Laboral	p
Rendimiento Laboral	0,260	<.001
Rendimiento a la Tarea	0,298	<.001
Comportamientos Contraproducentes	-0,195	<.001
Rendimiento al Contexto	0,318	<.001

Estadístico aplicado: Rho de Spearman

En la tabla 3, se observa la presencia de una relación estadísticamente significativa entre la variable satisfacción laboral, rendimiento laboral, rendimiento a la tarea y rendimiento al contexto, siendo ésta positiva, y con una fuerza de vínculo débil, es decir a mayor rendimiento laboral, mayor satisfacción, rendimiento a la tarea y al contexto. A diferencia de los comportamientos contraproducentes, que arrojaron una relación negativa en cuanto a la satisfacción, siendo su interpretación a mayor satisfacción, menores comportamientos contraproducentes.

En lo que respecta a las asociaciones entre la edad de las mujeres y hombres participantes de la muestra con la variable rendimiento y sus respectivas dimensiones, no se encontraron diferencias y correlaciones estadísticamente significativas. A diferencia de la variable satisfacción, la cual sí presentó una relación estadísticamente significativa siendo ésta ($r_s=0,094, p<.01$).

Por otro lado, en relación con el nivel educativo de las mujeres y hombres trabajadores seleccionados, no se evidenciaron asociaciones significativas con la variable rendimiento, sus dimensiones y la satisfacción laboral

Tabla 4

Diferencia de grupos entre el Rendimiento Laboral y sus dimensiones con respecto a la variable sociodemográfica Estado Laboral

	Independiente	Relación de dependencia	Ocasionales	Jubilado	H	p
	Mdn (rango)	Mdn (rango)	Mdn (rango)	Mdn (rango)		
Rendimiento Laboral	61(31)	58(52)	57(14)	52(0)	30.32	<.001
Comportamientos Contraproducentes (F2)	15(20)	13(20)	11(16)	13(0)	13.48	<.001
Rendimiento al Contexto (F3)	17(11)	16(16)	16(9)	14(0)	14.45	0.001

Estadísticos utilizados: H de Kruskal Wallis y Games-Howell

Los análisis *post hoc* mostraron que los trabajadores independientes tuvieron puntuación más alta en el rendimiento, con respecto a: los trabajadores en relación de dependencia

($p < .001$) ic 95% [1.85, 5.44]; los ocasionales ($p < .001$) ic 95% [1.44, 7.44] y que los jubilados ($p < .001$) ic 95% [7.87, 11.01]. en cuanto al los comportamientos contraproducentes, se obtuvo que los trabajadores independientes, también puntuaron más alto que el resto de los trabajadores: los trabajadores en relación de dependencia ($p < .001$) ic 95% [0.52, 3.35]; los ocasionales ($p < .001$) ic 95% [-0.55, 5.89] y que los jubilados ($p < .001$) ic 95% [0.98, 3.56]. por consiguiente, la dimensión rendimiento al contexto, explícita mayores puntajes en los trabajadores independientes que el resto de los trabajadores: los trabajadores en relación de dependencia ($p = 0.001$) ic 95% [0.32, 1.65]; los ocasionales ($p = 0.001$) ic 95% [-0.39, 3.09] y que los jubilados ($p = 0.001$) ic 95% [2.43, 3.56].

Por otro lado, la variable satisfacción y la dimensión rendimiento a la tarea, no se observaron resultados estadísticamente significativos.

Tabla 5

Diferencia de grupos entre el Rendimiento Laboral, sus dimensiones y la Satisfacción Laboral, con respecto a la variable sociodemográfica Modalidad de Trabajo

Variable	Presencial	Híbrido	Mixto	H	p
	Mdn (Rango)	Mdn (Rango)	Mdn (Rango)		
Rendimiento Laboral	58(51)	56(28)	60(32)	26.93	<.001
Comportamientos Contraproducentes (F2)	26(27)	29(21)	30(20)	31.36	<.001
Rendimiento al Contexto (F3)	14(18)	12(16)	15(20)	13.82	0.001
Satisfacción Laboral	16(16)	17(10)	17(8)	14.38	0.001

Estadísticos utilizados: H de Kruskal Wallis y Games-Howell

Los análisis post hoc vislumbraron que la modalidad mixta, presenta mayores puntuaciones en cuanto al rendimiento, con respecto a: los trabajadores con modalidad presencial ($p < .001$) ic 95% [1.26, 4.64]; y que los trabajadores híbridos ($p < .001$) ic 95% [1.83, 5.22]. por otro lado, en cuanto a la dimensión comportamientos contraproducentes, la modalidad mixta presenta mayores niveles que: los trabajadores con modalidad presencial ($p < .001$) ic 95% [0.33, 2.85]; y que los trabajadores híbridos ($p < .001$) ic 95% [0.90, 3.76]; en relación con la dimensión rendimiento al contexto, se observaron los mismos resultados, arrojando la modalidad mixta mayores niveles, en relación con: los trabajadores con modalidad presencial ($p = 0.001$) ic 95% [0.53, 1.79]; y que los trabajadores híbridos ($p = 0.001$) ic 95% [-0.07, 1.12]. por consiguiente, la misma modalidad presenta mayores puntajes en cuanto a la sl, en consideración a: los trabajadores con modalidad presencial ($p = 0.001$) ic 95% [1.40, 3.65]; y que los trabajadores híbridos ($p = 0.001$) ic 95% [-0.06, 2.40].

Por último, es factible mencionar que en la dimensión rendimiento a la tarea, no se observaron datos estadísticamente significativos.

DISCUSIÓN

El estudio examinó la relación entre los niveles de rendimiento y la satisfacción laboral, confirmando su primera hipótesis de una correlación positiva. La satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento del personal y, por consiguiente, en la productividad de la empresa (Correa Inche & Salcedo Álvarez Del Villar, 2016). Romero y Rosaldo (2019) agregaron que diversos factores como la remuneración, las condiciones de

trabajo, las relaciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la satisfacción laboral.

La segunda hipótesis ratificó que la eficacia, productividad y la satisfacción laboral son fruto de comportamientos positivos hacia los trabajadores (Chavarri Uriarte y Ocaña Rivera, 2021). No obstante, acciones perjudiciales y negativas hacia la labor, como el incumplimiento de normativas institucionales, pueden poner en riesgo el bienestar de la organización y de sus miembros, resultando en una disminución de la satisfacción laboral (Escobedo García y Quiñones Florín, 2020; Bayona y Guevara, 2019).

En cuanto a la tercera hipótesis, se demostró que los empleados de mayor edad tienden a estar más satisfechos, debido a la seguridad y comodidad que les brinda su antigüedad laboral (Arias Gallegos y Justo Velarde, 2013; Peña Cárdenas et al., 2013).

La hipótesis cuatro que decía que los trabajadores independientes presentan mayores niveles de rendimiento laboral en comparación con los que trabajan en relación de dependencia y ocasionales y la cinco que menciona, que los trabajadores ocasionales presentan menores niveles de rendimiento laboral que los trabajadores independientes y los que trabajan en relación de dependencia, confirmadas por Bisetti Tapia (2015), sugieren que el constante cambio y la incertidumbre en el ámbito empresarial pueden generar ansiedad y estrés en los empleados. Por otro lado, aquellos trabajadores que no se encuentran inmersos en este interín en constante movilización pueden desempeñar mejor sus labores y presentar mayor satisfacción laboral.

En la sexta hipótesis, se examinó el impacto de la modalidad de trabajo remoto en la satisfacción laboral. Gonzales López (2021) y Ulate Araya (2020) establecieron que esta modalidad puede ser efectiva para la satisfacción laboral, considerando que el trabajador esté altamente comprometido con la organización. Marquina Ramos y Arteaga Torrejón (2021) añadieron que aspectos como la flexibilidad laboral, el horario laboral y el nivel de ruido en el lugar de trabajo son relevantes para la satisfacción laboral en la modalidad híbrida.

La presente investigación no brindó un beneficio a los y las participantes, pero en un segundo momento se van a realizar intervenciones psicológicas teniendo en cuenta los resultados de la investigación. La información recogida de esta investigación será relevante para el desarrollo de futuras intervenciones psicológicas que tengan el potencial de beneficiar a los participantes. Además, los participantes que no cumplieron con los criterios de inclusión fueron informados de su estado y se les proporcionó información adicional sobre otros recursos o estudios que podrían ser más relevantes para ellos. Aunque los participantes no obtuvieron un beneficio tangible inmediato, se les proporcionó psicoeducación y apoyo durante el proceso de la investigación, garantizando que su tiempo y esfuerzo se reconoció y se valoró.

Limitaciones

El estudio presenta limitaciones, como una muestra pequeña y no probabilística, que dificulta su generalización y comprensión de la evolución, dada su naturaleza transversal en lugar de longitudinal. Se sugiere aumentar la homogeneidad y tamaño de la muestra, incluir a personas con acceso limitado o nulo a internet, y transformar el estudio en longitudinal.

Líneas futuras de investigación

También se recomienda añadir variables como la sobrecarga, el síndrome de burnout y la calidad de vida percibida al cuestionario sociodemográfico, además de tiempo de jornada, años de ejercicio profesional y remuneración real y esperada. Estos cambios permitirían una evaluación más completa y precisa de la modalidad presencial versus la híbrida.

Financiamiento

Este estudio, se llevó a cabo sin el apoyo financiero de instituciones externas o subvenciones. El proyecto de investigación se financió íntegramente con recursos propios de los investigadores, lo que garantiza la autonomía y la objetividad en la recolección y análisis de los datos. Cualquier software, material o recurso utilizado en el desarrollo de este estudio fue adquirido o accedido utilizando fondos personales, y todas las fases de la investigación, desde la concepción hasta la publicación, se realizaron sin influencia financiera externa.

REFERENCIAS

- Actis Di Pasquale, E., Barboni, G., Florio, E. M., Ibarra, F. L., y Savino, J. V. (2020). El impacto del aislamiento social preventivo y obligatorio por COVID-19 sobre el trabajo, los ingresos y el cuidado en la ciudad de Mar del Plata. *Trabajo y Sociedad*, 21(35), 83-108.
- Agosta, R. D., Levy Yeyati, E., Guilera, S., y Oszlak, O. (2020). *Postpandemia: 53 políticas públicas para el mundo que viene*. Universidad Torcuato Di Tella: Cepe.
- Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio [ASPO], *Decreto 297/2020, de 19 de marzo de 2020, para proteger la salud pública*. Boletín Oficial del Estado, 15887/20, de 20 de marzo de 2020.
- Álvarez Álvarez, Y. (2021). Estrategias de gestión del cambio orientadas a favorecer el impacto que puede generar el retorno gradual al trabajo presencial de los funcionarios del Sena, Regional Boyacá, en el contexto de la Pandemia por COVID-19 en Colombia [Tesis de Grado, Universidad EAN].
- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>.
- Arango Lopera, V. y Preciado Álvarez, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa: Diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*. [Bachelor's thesis, Universidad EAFIT].
- Arias Gallegos, W. L., y Justo Velarde, O. (2013). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Comparativo. *Ciencia y Trabajo*, 15(47), 41-46. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>
- Arce Espinoza, L., y Rojas Suarez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495. <http://dx.doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Arza, C. (2020). Familias, cuidado y desigualdad. Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina. *CEPAL, 2020. LC/TS. 2020/153*. 45-65.
- Barrios Zeballos, K. C., y López Pari, N. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una Empresa Retail*. [Tesis de Grado, UNSA]. Repositorio institucional UNSA.

- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. [Tesis de Grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
- Bayona, H., y Guevara, L. (2019). El Capital Psicológico Positivo y su Relación con Comportamientos Discrecionales en Trabajadores de Lima, Perú. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(1), 49-64. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n1.66462>
- CEPAL, N. (2020). *Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*.
- Chavarri Uriarte, E. J., y Ocaña Rivera, G. (2022). *La Satisfacción laboral y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Conecta Retail SA, año 2021* [Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPEU.
- Correa Inche, M. L., y Salcedo Álvarez Del Villar, G. C. (2016). *La satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa Servicios Integrados de Limpieza SA-Silsa*.
- Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio [DISPO], y Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio [ASPO], Decreto 125/2021, de 27 de febrero de 2021, para proteger la salud pública*. Boletín Oficial del Estado, 10988/21, de 28 de febrero de 2021.
- Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio [DISPO], y Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio [ASPO], Decreto 168/2021, de 12 de marzo de 2021, para proteger la salud pública*. Prórroga del Decreto Nro. 125/2021. Boletín Oficial del Estado, 10988/21, de 13 de marzo de 2021.
- Escobedo García, C. L., y Quiñones Florín, M. M. (2020). *Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Gestión y Alta Dirección]. Repositorio institucional PUCP.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos, *Revista Evaluar - Universidad Nacional de Córdoba*, 16(1),31-45.
- Gabini, S. M. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional de la UNLP.
- Gonzales López, K. G. (2021). *El trabajo remoto y la satisfacción laboral en la Gerencia de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2021*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV.
- Goren, N., Maldovan Bonelli, J., Dzembrowski, N., Mingo, E., Ferrón, G., Álvarez Newman, D., y Figueroa, Y. (2020). *La situación de los/as trabajadores/os ocupados/as de la provincia de Buenos Aires ante las medidas de ASPO*. Universidad Nacional Arturo Jaureche: EDUPAZ. Biblioteca Digital CIN.
- Goren, N., Maldovan Bonelli, J., Dzembrowski, N., Mingo, E., Ferrón, G., Álvarez Newman, D., y Figueroa, Y. (2021). Medidas de transferencia de recursos y de regulación: de las condiciones de trabajo durante el ASPO. Universidad Nacional Arturo Jaureche: EDUPAZ. Biblioteca Digital CIN.
- Guzowski, C., y Zabaloy, M. F. (2020). Sostenibilidad del sector energético argentino: consecuencias y desafíos frente al Covid-19.
- Heredia Galiano, M. J. (2021). El Teletrabajo en España: Legislación Propia.
- Hernández Sampieri, A., Collado, C., y Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-hill Interamericana.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., de Vet, H., y van der Beek, A. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Maroscia, C., y Ruiz, P. C. (2021). Las organizaciones de la sociedad civil en época de pandemia. Reflexiones hacia una nueva normalidad: ¿Nuevos desafíos o mismas realidades? *Ciencias Administrativas*, (17), 97-107.

- Marquina Ramos, K., y Arteaga Torrejón, M. L. V. (2021). Satisfacción laboral y condiciones del trabajo remoto en un contexto de emergencia sanitaria nacional: estudio descriptivo-exploratorio en la banca múltiple de Lima Metropolitana. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Gestión y Alta Dirección]. Repositorio institucional PUCP.
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds). *Psychology in Organizations: Integrating science and practice* (pp. 157-176). Hillsdale.
- Naciones Unidas Argentina (2020). COVID-19 en Argentina, Impacto Socioeconómico y Ambiental Actualizado el 19/06/2020 [Naciones Unidas].
- Peña Cárdenas, M. C., Olloqui López, A. M., y Aguilar Fraire, A. (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica (Relationship of Factors in Job Satisfaction of Employees of a Small Business Industry Metal-Mechanical *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 6(3), 115-128.
- Rab, S., Javid, M., Haleem, A., y Vaishya R. (2020). Face masks are new normal after COVID-19 pandemic. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(6):1617-1619. [doi: 10.1016/j.dsx.2020.08.021](https://doi.org/10.1016/j.dsx.2020.08.021). Epub 2020 Aug 27. PMID: 32889402; PMCID: PMC7451002.
- Rincón, Y., y Van Beverhoudt, E. Z. (2008). Equipos de trabajo híbrido: los desafíos del trabajo compartida distancia. *Negotium: Revista de Ciencias gerenciales*, 4 (11), 5-10.
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Salessi, S., y Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medir rendimientos. *Alternativas en Psicología*, 23(34), 93-108.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., y Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administração de Empresas*, 54, 537-547 <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.
- Terán-Espinoza, J. D., y García-Chuez, G. K. (2022). Ansiedad en técnicos de la Fundación Simón Palacios Intriago, frente al retorno de actividades presenciales en el marco de la pandemia (abril 2021). *Polo del Conocimiento*, 7(2), 360-371.
- Ulate Araya, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes. *Revista Tecnología en Marcha*, 33(7), Pág. 23-31. <https://doi.org/10.18845/tm.v33i7.5477>
- Vega, M. M. C., e Hidalgo, J. F. O. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)