

Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México

Job satisfaction of university professors who telework during Covid-19 in Mexico

Jessica Ivonne Hinojosa-López^{1*}, María Inés Salas-Rubio², Griselda Meraz-Acevedo³

^{1*} Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
jessica.hinojosa@uaslp.mx

² Facultad de Comercio y Administración de Tampico, Universidad Autónoma de Tamaulipas.
salasr@docentes.uat.edu.mx

³ Facultad de Estudios Profesionales Zona Huasteca, Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
griselda.meraz@uaslp.mx

*Autor de correspondencia

Resumen

El objetivo es determinar el efecto que las características del teletrabajo tienen sobre la satisfacción laboral de profesores al desarrollar clases a distancia durante el confinamiento social a causa de la Covid-19, además de analizar las diferencias que pudieran existir entre hombres y mujeres. Para este fin, se aplicaron 296 encuestas a profesores de nivel superior en México y se analizaron mediante una regresión lineal múltiple y la implementación de pruebas no paramétricas. Los resultados indican que los recursos, la autonomía y el balance vida-trabajo son características del teletrabajo realizado por los profesores, además de que estas explican la satisfacción laboral general de quienes desarrollan las clases a distancia. Asimismo, se identificaron diferencias entre hombres y mujeres respecto a la autonomía y balance vida-trabajo, así como en la satisfacción laboral general. Esta investigación contribuye al análisis de las experiencias laborales diferenciadas por género en las organizaciones educativas a partir de sus percepciones durante la pandemia.

Palabras clave: Teletrabajo; satisfacción laboral; profesores; pandemia; género.

Abstract

The objective is to determine the effect that the characteristics of teleworking have on teacher's job satisfaction when teaching online during the social confinement caused by the Covid-19, as well as to analyze the differences that could exist between men and women. To this end, 296 surveys were applied to higher level teachers in Mexico and were analyzed through multiple linear regression and the implementation of non-parametric tests. Results indicate that resources, autonomy, and work-life balance are characteristics of teleworking carried out by teachers and explain the general job satisfaction of those who teach online. Likewise, differences were identified between men and women regarding autonomy and work-life balance, as well as in job satisfaction in general. This research contributes to the analysis of work experiences differentiated by gender in educational organizations based on their perceptions during the pandemic.

Keywords: Telework; job satisfaction; professors; pandemic; gender.

Recibido: 30 de junio de 2022

Aceptado: 01 de diciembre de 2022

Publicado: 01 de febrero de 2023

Cómo citar: Hinojosa-López, J. I., Salas-Rubio, M. I., & Meraz-Acevedo, G. (2023). Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México. Acta Universitaria 33, e3636. doi: <http://doi.org/10.15174/au.2023.3636>

Introducción

Tradicionalmente, el teletrabajo mostró entre sus objetivos una alternativa para solventar algunos retos organizacionales y sociales, como disminuir costos administrativos, proveer de un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo o incluso ser un medio por el cual se disminuyera el tráfico, generando un beneficio para el medio ambiente (Bailey & Kurland, 2002). Actualmente, la estrategia del teletrabajo nuevamente ha permitido ser una alternativa para continuar con la actividad laboral ante el reto mundial que, desde principios del 2020, enfrentan las naciones a causa de la rápida propagación de la enfermedad Covid-19 (Yoshimoto *et al.*, 2021). Sin embargo, al ser una medida de emergencia, no todas las organizaciones se encontraban en condiciones para asumirla eficazmente y, por lo tanto, se pudieron generar actitudes diferenciadas entre los colaboradores, ya que implicó sólidos cambios en el entorno laboral y familiar.

En este sentido, investigaciones realizadas en contextos previos a la Covid-19 han encontrado que teletrabajar es un antecedente de factores como la productividad, el compromiso o la satisfacción (Nakrosiene *et al.*, 2019; Park & Cho, 2020). En particular, Nakrosiene *et al.* (2019) mencionan que los estudios de satisfacción en entornos del teletrabajo son escasos y a la vez presentan resultados contradictorios. Por otra parte, los hallazgos previos del teletrabajo también dan luz sobre diferencias en la forma de sobrellevarlo entre hombres y mujeres; por ejemplo, Coban (2020) menciona que en periodos de crisis, como la provocada por el coronavirus, los hogares que cuentan con apoyo en las labores domésticas disminuyen el consumo de este servicio, provocando que en muchos casos la carga de trabajo del hogar se traslade a la mujer como consecuencia de un estigma social. Además, el autor añade que para las mujeres profesionistas, casadas, con hijos y pertenecientes a la clase media, teletrabajar durante la presente pandemia podría ocasionar la deserción o precarización del empleo tras la consolidación como responsables de las actividades del hogar. En cambio, Nguyen & Armoogum (2021) encontraron que un mayor porcentaje de mujeres respecto a los hombres mostraron percepciones positivas del teletrabajo durante el confinamiento por la Covid-19, mientras que el porcentaje de mujeres aumentó y el de hombres disminuyó respecto a sus deseos para continuar con esta modalidad laboral posterior a la contingencia, resultado que estuvo asociado a factores familiares, como el tener con hijos.

En general, el teletrabajo ha mostrado un crecimiento exponencial como estrategia de afrontamiento a la pandemia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020a); sin embargo, la prontitud y efectividad de adaptación en los trabajos varía entre países desarrollados y en vías de desarrollo al requerir de factores clave, como la infraestructura tecnológica (OIT, 2020b). En este sentido, esta investigación tiene por objetivo comprender las percepciones del teletrabajo y su efecto en la satisfacción laboral de hombres y mujeres durante el confinamiento social causado por la pandemia Covid-19 en México. La contribución de esta investigación se encuentra en ofrecer un contexto sobre las percepciones de satisfacción en la modalidad de teletrabajo, a la vez que se busca proporcionar información acerca de similitudes o diferencias entre hombres y mujeres acerca de su experiencia durante la Covid-19. Esta información es de interés dado que el teletrabajo llegó para quedarse, haciendo necesario conocer sus implicaciones para que los tomadores de decisiones generen estrategias de atención que coadyuven con el fomento de empleos igualitarios entre hombres y mujeres, siendo un medio de atención al Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho de la Agenda 2030 (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2015).

Teletrabajo, satisfacción laboral y género

El teletrabajo es una tendencia que involucra la innovación (Nguyen, 2021) en aspectos organizativos y tecnológicos (Stiles, 2020), por lo que su expansión va de la mano del desarrollo de nuevas tecnologías (Santana & Cobo, 2020). Morganson *et al.* (2010) mencionan que el teletrabajo es un arreglo laboral en el cual el teletrabajador/a realiza sus actividades desde una ubicación remota distinta a las instalaciones primarias de la organización. En este sentido, la flexibilidad de espacios destinados al desarrollo de las actividades encomendadas va desde realizarlo en casa, en oficinas de trabajo descentralizadas que concentran a un grupo de trabajadores de la misma organización (oficina satélite), en edificios que arrendan espacios de trabajo a distintas organizaciones (centros de trabajo vecinales) o en espacios espontáneos y cambiantes que utilizan los trabajadores cuya actividad requiere la realización frecuente de viajes (trabajo móvil), como lo son un hotel, la sala de espera de un aeropuerto, un avión o cualquier otro lugar en donde se encuentren (Kurkland & Bailey, 1999).

Por otra parte, Brunelle & Fortin (2021) indican que para que el trabajo que se realiza fuera de la oficina se considere teletrabajo debe abarcar al menos la mitad de la jornada de laboral. Al respecto, la disposición de las organizaciones de enviar a sus colaboradores a trabajar desde casa durante la pandemia por la Covid-19, perfila al desarrollo de un trabajo desde una ubicación distinta a la oficina principal, ya sea por el total de la jornada o la mayor parte del tiempo.

Estudios previos han indicado que las organizaciones se pueden ver beneficiadas con incrementos en la productividad, el compromiso y la satisfacción de sus colaboradores cuando se implementan prácticas de teletrabajo (Allen *et al.*, 2015; Felstead & Henseke, 2017). Respecto a la evidencia previa para satisfacción, los resultados son variados y aportan detalle de sus efectos ante situaciones diferenciadas entre teletrabajadores y no teletrabajadores, género, frecuencia o accesibilidad a los programas (Bae & Kim, 2016; Fonner & Roloff, 2010; Golden & Veiga, 2005; Morganson *et al.*, 2010). Hablando de las comparaciones entre los teletrabajadores y los que laboran en oficina, Morganson *et al.* (2010) no encontraron diferencias en las percepciones de satisfacción entre ambos grupos, esto contrasta con los resultados anteriores de Fonner & Roloff (2010), quienes indicaron que a partir del cumplimiento de las necesidades psicológicas, los teletrabajadores mostraron mayor satisfacción que los trabajadores de oficina. Por otro lado, dichos planteamientos son similares a los recientemente emitidos por Brunelle & Fortin (2021), quienes encontraron que los teletrabajadores están más satisfechos como consecuencia de un menor conflicto laboral o estrés generado por las irrupciones derivadas de reuniones a las que asisten los que trabajan en oficina.

En cuanto a los resultados por género, Beasley *et al.* (2001) encontraron igualdad de satisfacción laboral entre hombres y mujeres teletrabajadores, al mismo tiempo que posicionaron a la satisfacción como uno de los elementos más importantes para desarrollar teletrabajo. Por su parte, Bae & Kim (2016) identificaron que en general el teletrabajo influye en la satisfacción laboral, pero cuando las organizaciones solo permiten la participación de las mujeres en estos programas, la satisfacción de las mismas disminuye.

Otras aportaciones indican que el teletrabajo puede desarrollar dos vertientes, la primera basada en un modelo de flexibilidad, el cual conlleva a un mejor equilibrio entre las actividades laborales y familiares, y la segunda deriva en un modelo de explotación cuando se incrementan las demandas tanto laborales como familiares (Sullivan & Lewis, 2001). Al respecto, las aportaciones de Wellman *et al.* (1996), de hace más de dos décadas, reportaron la existencia de diferencias en las vivencias de teletrabajo entre hombres y mujeres; es decir, mientras que para los hombres representaba una ventaja para interactuar con sus familiares, para las mujeres se traducían en incrementar las tareas como cuidadoras de la familia y del hogar, aunado al cumplimiento de las asignaciones laborales. A pesar del tiempo transcurrido, investigaciones actuales en tiempos de la Covid-19 mencionan que el factor cultural sigue siendo un determinante de los roles de género, en los cuales a la mujer se le asignan las labores domésticas independientemente de su condición laboral y el trabajo que representa tener a niños en casa y no poder recurrir a la ayuda de los abuelos o a subcontratar el trabajo del hogar a causa del aislamiento, lo cual puede desencadenar un conflicto entre el trabajo y la familia (Coban, 2020). Contrariamente, Nguyen & Armoogum (2021) consideran que si al concluir el confinamiento por la Covid-19 se les proporcionara a las mujeres la oportunidad de teletrabajar desde el domicilio, esto haría posible la disminución en la carga de trabajo generada por las desigualdades de género que han prevalecido desde antes de iniciar la pandemia.

Adicionalmente, Zhang *et al.* (2020) mencionan que tener niños en casa representa un papel crucial en el contexto del teletrabajo; así mismo, Nguyen (2021) encontró que, además de las diferencias de género, tener más de un niño genera percepciones negativas del teletrabajo de tiempo completo, mientras que al optar por un trabajo híbrido las apreciaciones son positivas. En contraste, Sener & Reeder (2012) no encontraron diferencias en la aceptación del teletrabajo a partir del género cuando se cuenta o no con niños en el hogar, pero sí identificaron que en general las mujeres privilegiarían el teletrabajo, mientras que en los hombres, los solteros son los más propensos a emplearse en un teletrabajo a tiempo parcial. Dichas aportaciones coinciden con las planteadas por Singh *et al.* (2013), quien encontró que es más probable que las mujeres opten por el teletrabajo que los hombres, y que las mujeres casadas sean quienes prefirieran esta modalidad de trabajo respecto a las solteras. Sin embargo, cuando la distancia entre el hogar y el trabajo es larga, no identificaron diferencias de género en la elección.

Por lo anterior citado, y teniendo como base los factores del teletrabajo (recursos, autonomía, habilidades y balance vida-trabajo) utilizados por Dima *et al.* (2019), en la Figura 1 se presenta el modelo causal hipotético que ilustra la contribución esperada de estos hacia la satisfacción laboral. De igual manera, a continuación, se establecen las hipótesis de trabajo:

H1. Existen diferencias significativas en las percepciones de las características del teletrabajo (recursos, autonomía, habilidades, balance vida-trabajo) por género (hombre y mujer) durante la pandemia Covid-19.

H2. Existen diferencias significativas en las percepciones de satisfacción laboral por género (hombre y mujer) de los teletrabajadores durante la pandemia por la Covid-19.

H3. Existen diferencias significativas en la satisfacción con el teletrabajo entre quienes atienden hijos que toman clases en línea durante la pandemia Covid-19 respecto a los que no lo hacen.

H4. Existe un efecto positivo y significativo del teletrabajo hacia la satisfacción laboral durante la pandemia Covid-19.

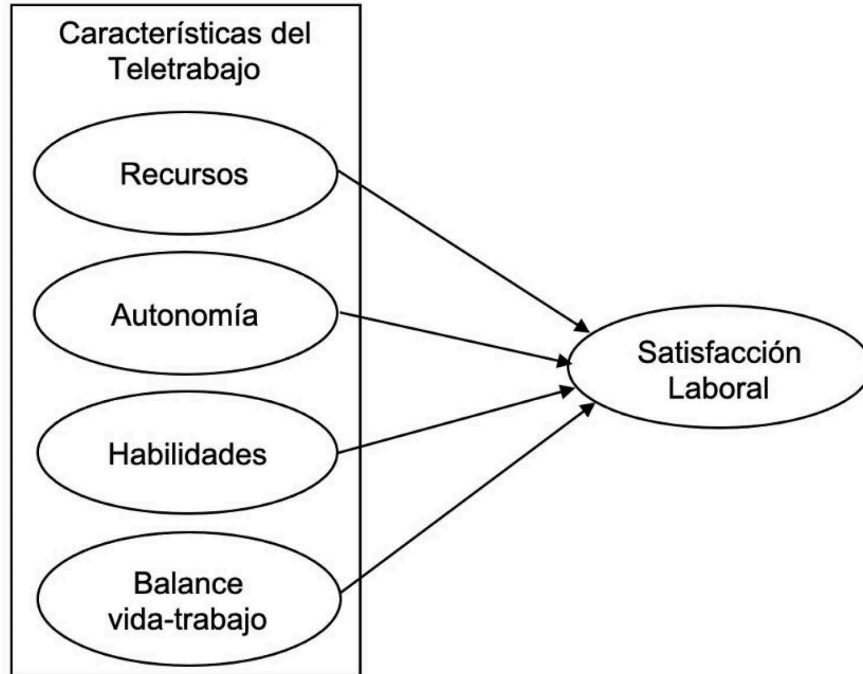


Figura 1. Modelo causal hipotético.
Fuente: Elaboración propia.

Materiales y métodos

Diseño de la investigación

La investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo de alcance explicativo. El diseño fue no experimental y de corte transversal. Esta metodología permitirá comprender el aporte de los elementos que componen al teletrabajo y el efecto que estos generan en la satisfacción laboral de los profesores durante la impartición de cátedra dentro del periodo de confinamiento.

Muestra

Los participantes de la investigación pertenecen a una población de profesores universitarios con adscripción en distintos estados en México, siendo una población total de 394 189 colaboradores de este nivel educativo (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2020). Dada la situación de confinamiento social, las encuestas se aplicaron electrónicamente siguiendo la técnica de muestreo por conveniencia, obteniendo 296 registros completos, los cuales corresponden al 64.2% de mujeres y 35.8% de hombres. Un 60.8% de profesores reportaron tener entre uno y 10 años de experiencia docente, 26.4% entre 11 y 20 años y 12.8% al menos 21 años en el servicio. Se contó con una participación equilibrada entre solteros (41.9%) y casados (49.7%) y con solo una proporción mínima de divorciados (8.4%). Finalmente, 32.4% de los participantes indicó que atendía hijos en edad escolar que necesitaban apoyo para tomar las clases en línea durante la pandemia.

Instrumentos y procedimiento

Para caracterizar al teletrabajo se suministró un cuestionario adaptado de la investigación de Dima *et al.* (2019), el cual estuvo conformado por 15 preguntas que abordaron las cuatro características del teletrabajo: recursos, autonomía, habilidades y balance vida-trabajo. Adicionalmente, se consideró el cuestionario de satisfacción laboral docente de Stempien & Loeb (2002), utilizado para las clases presenciales, y se adaptaron sus indicadores al contexto de las clases en línea, resultando en ocho preguntas para el presente estudio. En la Tabla 1 se ofrecen los resultados de la validación de constructos, los cuales en conjunto mostraron un alfa de Cronbach del instrumento de 0.763, lo cual indica una buena consistencia interna del instrumento general y de los factores que lo integran (Nunnally, 1978). Asimismo, utilizando la prueba de esfericidad de Bartlett, se validó que los indicadores utilizados son apropiados para estimar la satisfacción laboral y el teletrabajo a través de las características que lo definen ($p = 0.000$). Adicionalmente, el método Kaiser-Mayer-Olkin proporcionó un resultado de adecuación muestral de $KMO = 0.911$, lo cual se considera satisfactorio.

Tabla 1. Validación de constructos.

| VARIABLES e Indicadores | Cargas Factoriales | Alfa de Cronbach |
|--|--------------------|------------------|
| Recursos | | 0.715 |
| Mi centro de trabajo ha ofrecido capacitación para adecuar las clases a la modalidad en línea. | 0.731 | |
| Mis condiciones de trabajo en línea son similares a las del trabajo presencial (iluminación, equipo, espacio). | 0.720 | |
| Mis recursos tecnológicos han sido suficientes para impartir clases en línea. | 0.602 | |
| Autonomía | | 0.820 |
| Siento que las clases en línea me ofrecen más control sobre mis actividades. | 0.477 | |
| Impartir clases en línea me ofrece más flexibilidad para organizar mi horario de trabajo. | 0.750 | |
| Impartir clases en línea me ofrece más flexibilidad para organizar el horario que no está relacionado con mi trabajo. | 0.773 | |
| Habilidades | | 0.560 |
| Al impartir clases en línea necesito resolver mis problemas relacionados con el trabajo de forma independiente. | 0.630 | |
| He necesitado desarrollar mis habilidades de alfabetización digital. | 0.536 | |
| Para impartir clases en línea debo ser capaz de manejar la tendencia al agotamiento. | 0.742 | |
| Al trabajar desde casa debo manejar las distracciones laborales. | 0.703 | |
| Balance Vida- Trabajo | | 0.885 |
| Durante el periodo de clases en línea puedo enfrentar mejor las responsabilidades familiares que cuando trabajo presencialmente. | 0.748 | |
| Durante el periodo de clases en línea puedo administrar el tiempo de manera más eficiente que cuando acudo a mi centro de trabajo. | 0.828 | |
| Impartir clases en línea me genera más estrés en comparación con las clases presenciales. | 0.651 | |
| Impartir clases en línea me genera menos problemas de salud relacionados con el trabajo. | 0.677 | |
| Impartir clases en línea me ha permitido compaginar mejor mis actividades laborales y familiares. | 0.799 | |
| Satisfacción Laboral | | 0.902 |
| Ha sido muy fácil adaptarme para impartir clases en línea. | 0.439 | |
| No me representa ningún problema esforzarme para preparar mis clases en línea. | 0.344 | |
| Siento que impartir clases en línea es más interesante que otros trabajos que se realizan en home office. | 0.592 | |
| Definitivamente me gusta impartir clases en línea. | 0.790 | |
| La mayoría de los días me entusiasma impartir mis clases en línea. | 0.819 | |
| Me gusta impartir clases en línea más que al docente promedio. | 0.835 | |
| Encuentro un verdadero placer en impartir clases en línea. | 0.842 | |
| Si tuviera la oportunidad de decidir la modalidad para seguir impartiendo mis clases, ¿elegiría las clases en línea? | 0.675 | |

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Para probar las hipótesis de investigación y finalmente comprender las diferencias en las percepciones de profesoras y profesores universitarios acerca del teletrabajo y su efecto en la satisfacción laboral durante el confinamiento social causado por la pandemia de la Covid-19 en México, se implementaron diversas técnicas utilizando el *software* IBM SPSS Statistics versión 27.

Primero, se aplicaron pruebas de normalidad a través de un análisis Kolmogorov-Smirnov ($p < 0.05$), ya que esta prueba es el indicado de acuerdo al número de observaciones. En la Tabla 2 se presentan los resultados, pudiéndose observar que no se cumple con la hipótesis nula de normalidad y se deberán llevar a cabo pruebas no paramétricas.

Tabla 2. Pruebas de normalidad.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|----------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Recursos | 0.086 | 296 | 0.000 |
| Autonomía | 0.094 | 296 | 0.000 |
| Habilidades | 0.126 | 296 | 0.000 |
| Balance Vida-Trabajo | 0.063 | 296 | 0.007 |
| Satisfacción Laboral | 0.060 | 296 | 0.013 |

a. Corrección de significación de Lilliefors
Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para identificar las diferencias por género en las percepciones del teletrabajo (H1) y de la satisfacción laboral (H2) (Tabla 3), encontrando que para el teletrabajo las diferencias entre hombres y mujeres solo fueron estadísticamente significativas para la autonomía y el balance vida-trabajo ($p < 0.05$), mientras que los recursos y las habilidades no lo fueron ($p > 0.05$). En específico, los resultados indicaron que las mujeres perciben tener menor autonomía y menor balance vida-trabajo respecto del reportado por los hombres, con lo cual se ofrece un soporte parcial de H1.

Con relación a la satisfacción laboral, se observa que las diferencias entre hombres y mujeres también fueron estadísticamente significativas ($p = 0.034$). La media de satisfacción laboral de los participantes hombres es de 4.8066 de una puntuación máxima de 7 (totalmente satisfechos), mayor a la reportada por las mujeres. Es decir, en el contexto del teletrabajo, los profesores se sienten más satisfechos que las profesoras, ofreciendo un respaldo al planteamiento de H2.

Por otra parte, respecto a detectar si las percepciones de satisfacción laboral entre hombres y mujeres difieren entre los que cuentan o no con hijos que requieren apoyo para tomar las clases en línea durante la pandemia Covid-19 (H3), no se encontraron diferencias en ninguno de los grupos ($p > 0.05$), por lo que se rechaza la H3.

Tabla 3. Resultados de la prueba U de Mann-Whitney para el teletrabajo y satisfacción laboral.

| | Recursos | Autonomía | Habilidades | Balance vida-trabajo | Satisfacción Laboral | | |
|-----------------------------|----------|--------------|-------------|----------------------|-----------------------|----------|-----------|
| | | | | | Hijos en edad escolar | | |
| | Género | Género | Género | Género | Género | Femenino | Masculino |
| U de Mann-Whitney | 8822 | 8346.5 | 8962.5 | 7616 | 8575 | 3960 | 1156.5 |
| W de Wilcoxon | 26967 | 26491.5 | 27107.5 | 25761 | 26720 | 11961 | 3931.5 |
| Z | -1.774 | -2.449 | -1.577 | -3.479 | -2.119 | -0.201 | -0.19 |
| Sig. asintótica (bilateral) | 0.076 | 0.014 | 0.115 | 0.001 | 0.034 | 0.841 | 0.849 |
| Medias | | | | | | | |
| Femenino | | 4.3316 | | 3.7368 | 4.414 | | |
| Masculino | | 4.8616 | | 4.4226 | 4.807 | | |
| Total | | 4.5214 | | 3.9824 | 4.555 | | |

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, en la Tabla 4 se presentan los resultados obtenidos del análisis de correlación entre las cuatro características del teletrabajo y la satisfacción laboral. La correlación de la satisfacción laboral con los recursos fue moderada (0.425). La autonomía para realizar el teletrabajo estuvo relacionada de forma alta (0.608) con la satisfacción laboral, al igual que las percepciones acerca del balance vida-trabajo (0.654). Por otro lado, la correlación entre las habilidades y la satisfacción laboral fue baja y no significativa (0.036). A la vez, se realizó la correlación diferenciando entre mujeres y hombres para identificar en quiénes fue mayor. En el caso de las mujeres, para las características de recursos (0.433) y balance vida-trabajo (0.658), se identificó una mayor correlación con la satisfacción respecto de la observada por los hombres (0.379, 0.619), pero la correlación de autonomía para el teletrabajo fue mayor a la obtenida para los hombres (0.630) en relación con el de las mujeres (0.588). Estos resultados permiten un primer acercamiento al aporte de las características del teletrabajo hacia la satisfacción laboral del profesorado universitario, indicando que solo tres de ellas presentan correlaciones significativas.

Tabla 4. Análisis de correlación.

| | Satisfacción Laboral | | |
|----------------------|----------------------|----------|-----------|
| | General | Femenino | Masculino |
| Recursos | 0.425** | 0.433** | 0.379** |
| Autonomía | 0.608** | 0.588** | 0.630** |
| Habilidades | 0.036 | 0.117 | -0.134 |
| Balance vida-trabajo | 0.654** | 0.658** | 0.619** |

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, con la implementación de un análisis de regresión (Tabla 5) se detectó que el teletrabajo ejerce un efecto positivo y significativo en la satisfacción laboral del profesorado (H4). Los resultados indicaron que el modelo es significativo ($p < 0.05$), el resultado de R cuadrado muestra que las características del teletrabajo explican 47.2% de las variaciones en la satisfacción laboral, y el estadístico F con un valor de 65.119 y $p = 0.000$ indica que la varianza del modelo es mayor que la varianza del error, con lo cual se valida la capacidad explicativa del modelo general. Adicionalmente, el valor para el estadístico Durbin-Watson (1.939) proporciona evidencia sobre la sostenibilidad de independencia de errores.

Tabla 5. Resultados de la regresión lineal múltiple.

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | |
|----------------------|--------------------------------|----------------|
| | B | Error estándar |
| (Constante) | 1.449 | 0.290 |
| Recursos | 0.151 | 0.054 |
| Autonomía | 0.181 | 0.056 |
| Habilidades | 0.008 | 0.062 |
| Balance vida-trabajo | 0.377 | 0.057 |

Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que las cuatro características del teletrabajo presentan un efecto positivo en la satisfacción laboral; sin embargo, solamente los recursos, la autonomía y el balance vida-trabajo son estadísticamente significativos ($p < 0.05$), situación contraria a la obtenida para las habilidades ($p = 0.895$). Asimismo, se obtuvieron coeficientes beta para los recursos de 0.151, autonomía 0.181 y balance vida-trabajo 0.377. Esto significa que 0.151 será el crecimiento en satisfacción laboral cuando se incrementa una unidad en recursos, así como se podrá observar un aumento de 0.181 en la satisfacción con el incremento de una unidad de autonomía y, finalmente, un aumento de 0.377 en la satisfacción, con una unidad incrementada al balance vida-trabajo. Ahora bien, para identificar el tamaño del efecto de las características del teletrabajo en la satisfacción laboral, se observaron los coeficientes beta estandarizado, en donde se identificó que el balance vida-trabajo ($\beta = 0.430$) es la característica que proporciona la mayor contribución a la satisfacción laboral, seguido de la autonomía ($\beta = 0.218$) y finalmente los recursos ($\beta = 0.137$), pudiendo corroborarse con lo obtenido del estadístico t , el cual posiciona en primer lugar de aporte al balance vida-trabajo con $t = 6.589$ ($p = 0.000$), en segundo a la autonomía con $t = 3.243$ ($p = 0.001$) y en tercer lugar a los recursos con $t = 2.794$ ($p = 0.006$).

Discusión

Los resultados de la investigación representan un aporte respecto a los estudios generados en relación con los cambios organizacionales derivados del confinamiento social ocasionado por la Covid-19, permitiendo sumar evidencias acerca del teletrabajo que, hasta antes de la pandemia, había sido poco explorado en México.

La construcción teórica de la investigación tomó como base la caracterización del teletrabajo a partir de cuatro dimensiones que se analizaron para estimar la satisfacción del profesorado en un momento del tiempo específico, para lo cual se obtuvo un resultado válido y confiable.

La primera contribución de la investigación deriva de la identificación de diferencias entre hombres y mujeres en las percepciones de la autonomía y del balance vida-trabajo al desempeñarse como teletrabajadores. Este hallazgo puso en evidencia que durante el confinamiento las profesoras experimentaron menor control para organizar sus tareas laborales y, a la par, percibieron menores oportunidades para administrar el tiempo destinado tanto a las actividades familiares como laborales. Estos resultados resultan consistentes con los presentados por Currie & Eveline (2011), quienes encontraron que para las profesoras resulta complicado encontrar el balance entre las tareas del hogar y del trabajo, ya que la cantidad de actividades o el tiempo dedicado a su realización aumenta cuando se ejecutaban desde el hogar. En este sentido, los presentes resultados pudieran deberse a la concepción que las profesoras hacen del teletrabajo, considerándolo como el modelo de explotación referido por Sullivan & Lewis (2001), en el cual perciben el incremento simultáneo de las demandas laborales y familiares al teletrabajar.

Respecto a las diferencias en la satisfacción laboral, se encontró que los hombres obtienen mayor satisfacción que las mujeres durante las prácticas de teletrabajo. Este resultado se encuentra en línea con el obtenido por Petcu *et al.* (2021), al observar que la satisfacción media de mujeres teletrabajadoras en distintos ámbitos es inferior a la de los hombres. Al respecto, se retoman las aportaciones de Jackson & Fransman (2018), quienes mencionan que el teletrabajo es una práctica de trabajo flexible enmarcada en la autonomía obtenida para la realización de tareas, ante lo cual, tanto en esta investigación como en la de Petcu *et al.* (2021), se evidenció que para las mujeres los niveles de autonomía fueron inferiores a los registrados por los hombres, criterios que podrían ser el antecesor de las diferencias por género en la satisfacción reportada durante la etapa de confinamiento.

Ahora bien, al añadir al análisis la variable de tener o no hijos que requieren apoyo para tomar las clases en línea durante la pandemia Covid-19, no se encontraron diferencias en las percepciones de satisfacción laboral en ninguno de los géneros analizados, hallazgo que remite a la investigación de Sener & Reeder (2012), quienes mencionan que contar o no con hijos no es un determinante de género en la aceptación del teletrabajo. Por su parte, Caillier (2013) encontró que la satisfacción de contar con posibilidad de estar al cuidado de los niños respecto a la satisfacción de teletrabajar es significativa, pero refleja una baja correlación; asimismo, menciona que contar con programas de trabajo que favorezcan la posibilidad de estar al cuidado de los hijos podría mejorar la satisfacción de los colaboradores. Por lo expuesto, se puede considerar que el resultado obtenido en esta investigación podría estar asociado al contexto bajo el cual el profesorado tuvo acceso a estar laborando en casa a la par del cuidado de los hijos, es decir, la satisfacción con el teletrabajo no presentó incremento o decremento, ya que la situación de pandemia fue la causa de realizar teletrabajo, mas no un beneficio proporcionado de manera planificada para mejorar el equilibrio vida-trabajo.

Finalmente, la evidencia recolectada permitió identificar como principal resultado de la investigación que la satisfacción laboral de los profesores teletrabajadores durante el periodo de confinamiento fue explicada por las características bajo las cuales realizaron el teletrabajo, y, específicamente, el efecto obtenido fue moderado. En particular, esta investigación identificó que los recursos, la autonomía y el balance vida-trabajo percibidos durante el desarrollo de la práctica docente en la modalidad de teletrabajo presentaron efectos positivos y significativos en la satisfacción laboral.

En concordancia con los resultados obtenidos para el profesorado en México, los recientes resultados de Niebuhr *et al.* (2022) en el contexto de la Covid-19 con empleados alemanes identificaron que la funcionalidad de los recursos tecnológicos y la autonomía para desarrollar el teletrabajo fueron predictores de la satisfacción laboral. De igual manera, Petcu *et al.* (2021) identificaron en teletrabajadores rumanos que la autonomía era un elemento importante para la satisfacción laboral; sin embargo, para ellos las habilidades representaron el elemento de mayor relevancia, situación contraria a los hallazgos de la presente investigación, en la cual no tuvieron un aporte significativo. Asimismo, los estudios previos presentados por Jamal *et al.* (2021) encontraron en teletrabajadores indios de tecnologías de la información que el balance entre la vida familiar y laboral influyó en la satisfacción laboral, ofreciendo respaldo a los resultados arrojados por la presente investigación. Por otra parte, los hallazgos de Zürcher *et al.* (2021) mostraron que una mayor frecuencia de teletrabajo en tiempos de Covid se asoció con incrementos en la satisfacción laboral de personal suizo; sin embargo, no encontraron sustento respecto al mejoramiento del balance vida-trabajo durante estas prácticas.

Conclusiones

El análisis empírico realizado de la satisfacción laboral bajo la modalidad de teletrabajo en tiempos de crisis proporciona una aproximación a un contexto laboral relativamente nuevo en México, con el cual se logró el objetivo de comprender las percepciones del teletrabajo y su efecto en la satisfacción laboral de hombres y mujeres durante el confinamiento social causado por la pandemia Covid-19. En términos generales, se puede identificar que los recursos, la autonomía y el balance vida-trabajo son elementos relevantes en el grado de satisfacción laboral; sin embargo, el profesorado reconoció el balance entre su vida personal y profesional como la característica que mayormente influirá en su satisfacción al momento de impartir sus clases desde el hogar.

Respecto a las particularidades, se puede observar que el contexto cultural de los roles de género en México es un diferenciador en las percepciones de las vivencias laborales que el teletrabajo implica. Por ejemplo, los hombres percibieron tener mayor autonomía y balance vida-trabajo respecto a las mujeres, al igual que la satisfacción laboral fue mayor para los hombres. Estos hallazgos muestran que para las mujeres sigue siendo complicada la compaginación de la vida laboral y familiar, más cuando se llevan cuestiones laborales al hogar y se debilita la división de tiempos designados para la atención diferenciada de ellas. Por otra parte, contar con recursos apropiados para realizar teletrabajo no representa diferencias entre hombres y mujeres y, a la vez, es la característica de menor aporte a las percepciones de satisfacción laboral. De igual manera, contar con hijos en edad escolar que requirieran de apoyo para tomar clases desde casa es un aspecto que tampoco difiere entre hombres y mujeres respecto a sus percepciones de satisfacción con el teletrabajo.

Finalmente, se puede agregar que la investigación contribuye al entendimiento del contexto laboral ante una situación inusual, como lo es la Covid-19; sin embargo, al presentarse sin un precedente de magnitudes laborales similares, esta investigación se enfrentó a un limitado acceso a estudios previos que den información precisa de las relaciones propuestas. Aunado a esto, es importante mencionar que las investigaciones pasadas analizaban las relaciones entre el teletrabajo y la satisfacción, así como las percepciones diferenciadas por género, a partir del posicionamiento del teletrabajo como un beneficio y no como una imposición para hacer frente a la pandemia. En este sentido, los hallazgos presentados pueden servir a los tomadores de decisiones para valorar los resultados a partir de un modelo que aceleró su implementación exponencialmente y ante el cual pudieron observarse beneficios que, para que sean consolidados, deben analizarse cautelosamente para mejorar la estrategia en su implementación.

Para futuras investigaciones sobre el tema, es recomendable que se analicen las percepciones del teletrabajo y la satisfacción laboral postpandemia, ya que al cabo de los numerosos meses trabajando bajo esta modalidad es posible que los trabajadores hayan obtenido aprendizajes que les guíen a mejorar la administración de recursos, autonomía y manejo del tiempo vida-trabajo, así como la adopción de nuevas habilidades que pudieran ser significativas en las nuevas valoraciones.

Conflicto de interés

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. doi: <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Bae, K. B., & Kim, D. (2016). The impact of decoupling of telework on job satisfaction in US Federal Agencies: Does gender matter? *American Review of Public Administration*, 46(3), 356-371. doi: <https://doi.org/10.1177/0275074016637183>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. doi: <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Beasley, R. E., Lomo-David, E., & Seubert, V. R. (2001). Telework and gender: Implications for the management of information technology professionals. *Industrial Management & Data Systems*, 101(9), 477-482. doi: <https://doi.org/10.1108/02635570110410663>
- Brunelle, E., & Fortin, J.-A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: an examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *SAGE Open*, 11(1), 2158244020985516. doi: <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

- Caillier, J. G. (2013). Satisfaction with work-life benefits and organizational commitment/job involvement: is there a connection? *Review of Public Personnel Administration, 33*(4), 340–364. doi: <https://doi.org/10.1177/0734371X12443266>
- Coban, S. (2020). Gender and telework: work and family experiences of teleworking professional, middle-class, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender Work and Organization, 29*(1), 241-255. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education, 62*(4), 533–550. doi: <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Dima, A. M., Tuclea, C. E., Vranceanu, D. M., & Tigiu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: a new insight into the Romanian labor market. *Sustainability, 11*(13), 3506. doi: <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment, 32*(3), 195–212. doi: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research, 38*(4), 336–361. doi: <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: resolving inconsistent findings. *Journal of Management, 31*(2), 301–318. doi: <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work-life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences, 21*(1), a1487. doi: <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: a moderated-mediation approach linking job resources to job satisfaction. *Sustainability, 13*(20), 11449. doi: <https://doi.org/10.3390/su132011449>
- Kurkland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). The advantages and challenges of working here, there anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics, 28*(2), 53–68. doi: [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)80016-9](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)80016-9)
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology, 25*(6), 578–595. doi: <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Nakrosiene, A., Buciuniene, I., & Gostautaitė, B. (2019). Working from home: Characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower, 40*(1), 87–101. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation, 48*. doi: <https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5>
- Nguyen, M. H., & Armoogum, J. (2021). Perception and preference for home-based telework in the COVID-19 era: a gender-based analysis in Hanoi, Vietnam. *Sustainability, 13*(6), 3179. doi: <https://doi.org/10.3390/su13063179>
- Niebuhr, F., Borle, P., Boerner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and happy working from home? effects of working from home on employee health and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(3), 1122. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020a). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica* (1ra Edición). OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020b). *Working from home: estimating the worldwide potential*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible* (Resolución de la Asamblea General A/RES/70/1; p. 40). Organización de las Naciones Unidas.
https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/Resolution_A_RES_70_1_SP.pdf
- Park, S., & Cho, Y. J. (2020). Does telework status affect the behavior and perception of supervisors? Examining task behavior and perception in the telework context. *International Journal of Human Resource Management*, 33(7), 1326-1351. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1777183>
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965. doi: <https://doi.org/10.3390/su13168965>
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846-862. doi: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.010>
- Secretaría de Educación Pública (SEP). (2020). *Principales Cifras del Sistema Educativo Nacional 2019-2020*. https://www.planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2019_2020_bolsillo.pdf
- Sener, I. N., & Reeder, P. R. (2012). An examination of behavioral linkages across ICT choice dimensions: copula modeling of telecommuting and teleshopping choice behavior. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(6), 1459-1478. doi: <https://doi.org/10.1068/a44436>
- Singh, P., Paleti, R., Jenkins, S., & Bhat, C. R. (2013). On modeling telecommuting behavior: option, choice, and frequency. *Transportation*, 40(2), 373-396. doi: <https://doi.org/10.1007/s11116-012-9429-2>
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers—Implications for retention. *Remedial and Special Education*, 23(5), 258-267. doi: <https://doi.org/10.1177/07419325020230050101>
- Stiles, J. (2020). Strategic niche management in transition pathways: telework advocacy as groundwork for an incremental transformation. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 34, 139-150. doi: <https://doi.org/10.1016/j.eist.2019.12.001>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Wellman, B., Salaff, J., Dimitrova, D., Garton, L., Gulia, M., & Haythornthwaite, C. (1996). Computer networks as social networks: collaborative work, telework, and virtual community. *Annual Review of Sociology*, 22(1), 213-238. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.213>
- Yoshimoto, T., Fujii, T., Oka, H., Kasahara, S., Kawamata, K., & Matsudaira, K. (2021). Pain status and its association with physical activity, psychological stress, and telework among Japanese workers with pain during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5595. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18115595>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. doi: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>
- Zürcher, A., Galliker, S., Jacobshagen, N., Mathieu, P., Eller, A., & Elfering, A. (2021). Increased working from home in vocational counseling psychologists during COVID-19: associated change in productivity and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.750127>