



CENTRO DE INVESTIGACIONES
DE TRABAJO SOCIAL

ISSN 2244-808X
DL pp 201002Z43506

PERSPECTIVA ACCIÓN Y

Revista de Trabajo Social

Vol. 15 No. 2

Abril - Junio

2025

Universidad del Zulia

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Investigaciones en Trabajo Social

INTERACCIÓN Y PERSPECTIVA

Revista de Trabajo Social

ISSN 2244-808X ~ Dep. Legal pp 201002Z43506

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15080290>

Vol. 15 (2): 464 - 472 pp, 2025

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

El teletrabajo y su impacto en la satisfacción laboral en los empleados recién egresados de estudios universitarios de pregrado

Mayra Alejandra García Pecina

Universidad Autónoma de Tamaulipas. Tampico, Tamaulipas, México. Código Postal 89336.
E-mail: mayra.garcia@uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0707-0859>

Resumen: A causa de la pandemia COVID-19, muchas organizaciones se vieron en la necesidad de implementar la modalidad de trabajo a distancia. Debido a esa implementación forzada y a la importancia que se le debe dar al recurso humano, es necesario plantearse si dicha modalidad lleva consigo problemas de satisfacción laboral, principalmente en las personas que se encuentran en el inicio de su vida laboral. El objetivo de la presente investigación fue determinar si la modalidad de teletrabajo se relaciona con un nivel diferente satisfacción laboral en los empleados recién egresados de estudios universitarios de pregrado que aquellos que trabajan de manera presencial. Se realizó una revisión de literatura, se aplicó un test reconocido en su validez a 77 sujetos que fueron seleccionados al azar de un universo de 150 recién egresados de nivel de pregrado en el área de negocios de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico, de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y se realizó un análisis estadístico. El resultado obtenido permite determinar que no existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral entre ambas modalidades en ese segmento de empleados.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo presencial, satisfacción laboral, primer empleo, egresados universitarios.

Teleworking and its impact on job satisfaction in employees who recently graduated from undergraduate university studies

Abstract: Due to the COVID-19 pandemic, many organizations found it necessary to implement remote work. Due to this forced implementation and the importance that must be given to human resources, it is necessary to consider whether this modality entails problems of job satisfaction, mainly in people who are at the beginning of their working life. The objective of this research was to determine whether the teleworking modality is related to a different level of job satisfaction in employees who have recently graduated from undergraduate university studies than those who work in person. A literature review was carried out, a test recognized for its validity was applied to 77 subjects who were randomly selected from a universe of 150 recent undergraduate level graduates in the business area of the Faculty of Commerce and Administration of Tampico, the Autonomous University of Tamaulipas and a statistical analysis was carried out. The result obtained allows us to determine that there is no significant difference in job satisfaction between both modalities in that segment of employees.

Key words: teleworking, face to face work, work satisfaction, first job, university graduates.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el recurso humano, siendo uno de los componentes más importantes de una organización, sino es que el principal, ha sido ampliamente estudiado desde el siglo veinte.

Sin embargo, el contexto actual de un mundo afectado por una pandemia para la cual no se encontraba realmente preparado implicó nuevas realidades. A pesar de no ser ni un concepto ni una práctica nueva, ya que surge en los Estados Unidos en 1957 (Martínez Sánchez, 2012) y con el paso del tiempo se ha relacionado casi totalmente con labores relacionadas con el uso de las tecnologías de información y telecomunicaciones, el trabajo a distancia, *home office* o teletrabajo cobró una gran importancia, pasando de representar el 2,3% de la fuerza laboral en 1980, posteriormente un 4,3% en el año 2010 (Bloom, Liang, Roberts, Zhichun, 2014) hasta llegar a ser la forma de trabajo del 42% de los empleados en los Estados Unidos a causa de la pandemia COVID-19 (Bloom, 2020). Por otra parte, se ha demostrado que los jóvenes tienen mayor dificultad para poder acceder a algún puesto de trabajo, y que cuentan con condiciones laborales menos favorables que las del resto de la población (Lozano y Solano, 2020); para las instituciones de educación superior es primordial que sus egresados logren insertarse en el mercado laboral, de manera efectiva y satisfactoria acorde a las necesidades y capacidades tanto de los egresados como de los empleadores (Varona y Ramos, 2024). A raíz de la pandemia COVID-19, las organizaciones tuvieron que empezar a llevar a cabo tareas de manera diferente rápidamente y debieron actualizar sus habilidades en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para sobrevivir en un entorno que evolucionó drásticamente.

DESARROLLO

Planteamiento del problema

Debido a la pandemia COVID-19, muchas organizaciones se vieron en la necesidad de implementar la modalidad de trabajo a distancia, conocida como teletrabajo o *home office*; dicha modalidad no era nueva ya que cada vez más organizaciones la utilizaban por las ventajas que representaba; en México se había presentado una iniciativa de regulación en la materia desde el año 2018. Debido a esa implementación forzada y a la importancia que se le debe dar al recurso humano, es necesario plantearse si dicha modalidad lleva consigo problemas de satisfacción laboral, principalmente en las personas que se encuentran en el inicio de su vida laboral.

Preguntas, objetivos, hipótesis y modelo de investigación.

Por lo anterior se plantean la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad presencial y home office?

La variable independiente de la investigación es:

Modalidad de trabajo (presencial / home office)

Por otro lado, la variable dependiente de la investigación es:

Satisfacción laboral.

Considerando el modelo de investigación descrito anteriormente para este trabajo de investigativo, el objetivo general se plantea de la siguiente manera:

Objetivo general. Determinar si existe diferencia en nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad presencial y home office.

Hipótesis General: No hay diferencia en nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad presencial y home office.

Modelo de la investigación: El modelo planteado para el presente trabajo de investigación para medir y evaluar si la modalidad presencial y home office tiene un impacto en la satisfacción laboral en los recién egresados es el siguiente:

$$SL \propto MT$$

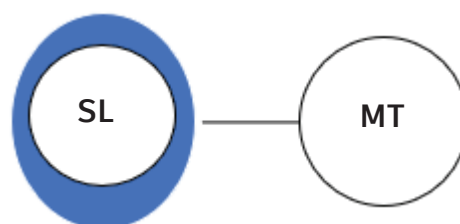
Donde:

SL = Satisfacción laboral

MT= Modalidad de trabajo

En la Figura 1 se muestra la representación del modelo de investigación:

Figura 1. Modelo de investigación



Revisión de literatura

Se realizó una amplia revisión de la literatura, de donde se puede destacar de manera muy puntual lo siguiente:

En el estudio “Adaptabilidad laboral post-pandemia en México” (OCC Mundial, 2022:2), que tuvo como uno de sus objetivos “Identificar desde la perspectiva de los buscadores de empleo y las empresas, cómo se encuentra el estado de ánimo de los encuestados que actualmente tienen empleo o que tuvieron empleo en los últimos 2 años” se encontró, como datos importantes:

- Un 77% de los encuestados señalan que sus colaboradores han tenido una adaptación al cambio entre buena y muy buena.
- Un 61% de las empresas se adaptaron de manera buena y muy buena a la flexibilidad.
- El 72% de los empleados afirman estar con un nivel de satisfacción y compromiso bueno - muy bueno, aunque los empresarios contrastan ese resultado con un 59% de compromiso y motivación de bueno a muy bueno acerca de sus empleados.
- El 33% manifiesta que su estado de ánimo en el ambiente laboral ha empeorado a partir de la pandemia.

Una de sus conclusiones afirma que después de la pandemia, los colaboradores mantienen buenos niveles de motivación y de compromiso, que podían mejorar con acciones que los hagan sentir que son parte de la empresa en la que laboran, favoreciendo su bienestar emocional.

Existe un estudio realizado en Medellín, Colombia (Gómez et al., 2019), que muestra que el egresado de una licenciatura demuestra una mayor satisfacción por los estudios cursados si éstos le permiten laborar en un área acorde con su perfil traduciéndose en un beneficio para él.

Por otra parte, en el estudio Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso (Guayacán et al., 2022) realizado en Bucaramanga, Colombia, muestra que la obligatoriedad del teletrabajo en lugar de ser asumida negativamente, generó un sentimiento de alivio en la época de pandemia, debido a la disminución del desplazamiento, posibilidad de dedicar mayor tiempo a reunirse en familia, genera menor contaminación, aunque esto es percibido de manera más generalizada en los mayores de cuarenta años.

METODOLOGÍA

Para este estudio se parte de la investigación documental que le da validez crítica y la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue a través de encuestas aplicadas a una muestra de alumnos recién egresados de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico, quienes fueron objeto del estudio. El universo fueron 150 recién egresados de licenciatura de la Facultad de Comercio y Administración de Tampico que contaban con un trabajo remunerado en el año 2023. Es importante señalar que se limitó a este universo debido a que se considera que es importante que la investigación científica ocurra a nivel local, porque la investigación de un área puede no ser aplicable al contexto y a las necesidades de otra región o grupo de personas (Gutiérrez, 2022).

Utilizando la fórmula para determinación de una muestra de una población finita (Survey Monkey, 2024), con los siguientes datos:

- Universo de 150 recién egresados
- Nivel de confianza: 95%
- Margen de error 8%

Se definió que la muestra constará de 77 sujetos

Software para utilizar: SPSS

El instrumento incluyó reactivos de instrumentos de investigación desarrollados y aplicados en el estudio Adaptabilidad laboral post pandemia en México (OCC Mundial, 2022), en el Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso (Gómez, Palacios, Berrio, Gaviria, Quiceno y Figueroa, 2019), Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE (López e Ibarra, 2019) y Cuestionario de Satisfacción Laboral S4-82 (Melia y Peiró, 1998); se utilizaron reactivos ya probados debido a que la aportación práctica puede ayudar a los investigadores a contar con una herramienta que les apoye en sus investigaciones, además de sumar al estado del arte (Herrera et al., 2021).

Validación: Los ítems para medir el nivel de estrés se consideran válidos al ser tomados de estudios empíricos con resultados validados.

RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis estadístico de la investigación, presentando la Tabla 1, resumen del procesamiento de los casos.

A continuación se presenta la Tabla 2, pruebas de normalidad.

- 1) Se trabaja con la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra o grados de libertad es mayor a 50 (76).
- 2) La variable Satisfacción Laboral (agrupada) no sigue una distribución de datos normal, ya que el valor p es menor al 0,05 % de alfa (.000).

TABLA 1. Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Satisfacción Laboral (agrupada)	76	98,7%	1	1,3%	77	100,0%

En la Figura 2 que muestra la gráfica normal de satisfacción laboral.

En la Figura 3 se muestra el gráfico normal sin tendencias de satisfacción laboral.

TABLA 2. Pruebas de normalidad
Pruebas de normalidad

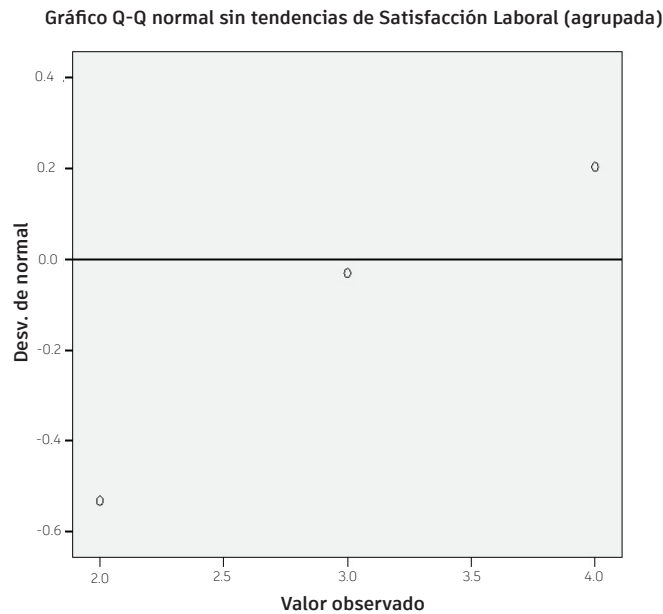
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral (agrupada)	.352	76	.000	.719	76	.000

a Corrección de la significación de Lilliefors

Figura 2. Gráfico normal de satisfacción laboral



Figura 3. Gráfico normal sin tendencias de satisfacción laboral.



Se rechaza la prueba paramétrica de T de Student ya que, para ser utilizada dicha prueba, ambas variables deben cumplir o seguir el supuesto de normalidad y permite comparar solo a muestras pequeñas que sean menores o igual a 30 sujetos. Por lo tanto; nos centramos en un enfoque no paramétrico, en este caso utilizaremos el Test U de Mann - Whitney debido a que la variable dependiente es cualitativa ordinal, por dicho motivo se recomienda utilizar dicho test, mostrado en la Tabla 3:

TABLA 3. Prueba de Mann-Whitney

Rangos

	Modalidad de trabajo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral (agrupada)	Presencial	59	39,15	2.310,00
	Home office	17	36,24	616,00
	Total	76		

Y en la siguiente tabla 4:

TABLA 4. Estadísticos de contraste^a

	Satisfacción Laboral (agrupada)
U de Mann-Whitney	463.000
W de Wilcoxon	616.000
Z	-.547
Sig. asintót. (bilateral)	.584

^a Variable de agrupación: Modalidad de trabajo.

En primer lugar, se presenta una descripción de las modalidades de trabajo comparadas, la suma de rangos y un valor que representa cual modalidad tiene una mediana mayor, este dato es el rango promedio que se obtiene al dividir la suma de rangos de cada modalidad entre la cantidad de casos en el grupo.

En segundo lugar, se presentan los valores de la U de Mann – Whitney y de la razón z, así como el nivel de significancia de la prueba, al haber planteado una hipótesis de dos colas se usa la significancia bilateral. Si el nivel de significancia es menor o igual a 0.05 se tiene que rechazar la hipótesis nula, en este caso es mayor por lo que al no poder rechazar la hipótesis nula debemos concluir que el nivel de satisfacción laboral en los recién egresados es el mismo para ambas modalidades de trabajo (presencial y home office).

El nivel de satisfacción laboral es igual ($z = -.547$, $p > 0.05$) entre los trabajadores recién egresados que laboran en la modalidad presencial ($Md1 = 1$) y home office ($Md2 = 2$).

Podemos concluir que la mayoría recién egresados que laboran en modalidad de trabajo home office y presencial consideran su satisfacción laboral como mala, buena o excelente, se presenta un valor atípico, el cual muestra que sólo un empleado de la modalidad home office considera su satisfacción laboral como pésima, mostrada en la siguiente Figura 4 gráfico de resultados:

A continuación, se presenta la Tabla 5 con el resumen denominado “sumario de hipótesis”.

Figura 4. Gráfico de resultados.

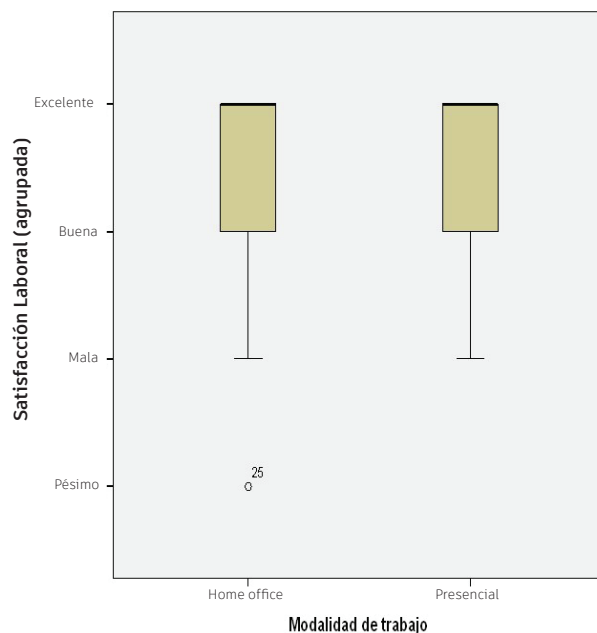


TABLA 5. Sumario de hipótesis.

Hipótesis	Resultado
H_0 : No hay diferencia en nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad presencial y home office	Aceptada
H_1 : Existe diferencia en nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad presencial y home office	Rechazada

DISCUSIÓN

A través de presente trabajo de investigación, al observar los valores de la U de Mann – Whitney y de la razón z, así como el nivel de significancia de la prueba, se puede concluir que el nivel de satisfacción laboral en los recién egresados es el mismo para ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo), a pesar de que el estudio “Adaptabilidad laboral post-pandemia en México” (OCC Mundial,2022) muestra que a dos años del inicio de la pandemia han cambiado varios factores entre los colaboradores, tal como su estado de ánimo y nivel de motivación en el aspecto laboral; esto puede deberse a, como le menciona el estudio Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso (Guayacán, Zárate y Contreras, 2022), percepción de mejora se encuentra más generalizada entre los mayores de cuarenta años de edad.

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió dar respuesta a la pregunta general de investigación: ¿Existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral de los recién egresados que laboran en la modalidad pre-

sencial y home office? Dando como respuesta que no existe una diferencia significativa en el nivel de satisfacción relacionado con la modalidad laboral. Es importante señalar que se pueden abrir nuevas líneas de investigación enfocándose en un universo con similares características para determinar si la implementación del teletrabajo de manera permanente permite que los empleados que inician su vida laboral mejoren sus condiciones laborales que normalmente se consideran desfavorables en comparación con los empleados de mayor experiencia y antigüedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bloom, Nicholas (2020). How working from home works out. Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR). Policy Brief June, 1-9. <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., Zhichun, J.Y. (2014). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. Quarterly Journal of Economics. <https://www.nber.org/papers/w18871>
- Gómez-Molina, S., Palacios-Moya, L., Berrio-Calle, J. E., Gaviria-Zapata, S., Quiceno-Merino, L. M., & Figueroa-Álvarez, P. (2019). Modelo de satisfacción de egresados universitarios: un estudio de caso. Revista CEA, 5(10), 49-68. <https://doi.org/10.22430/24223182.1443>
- Guayacán, I., Zárate, A. y Contreras, O. (2022). Satisfacción laboral en el contexto del teletrabajo forzoso: un estudio empírico en el sector de la educación superior. (2022). Estudios Gerenciales, 38(163), 222-234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>
- Gutiérrez Ortiz, M. (2022). Factores académico-administrativos que impactan la investigación de objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en alumnos de licenciatura y Posgrado. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 10(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i1.3261>
- Herrera Rodríguez, M., Aguilar Herrera, L. E., y Gutiérrez Ortiz, M. E. (2021). Instrumento de investigación validado para medir efectividad de redes sociales en época Covid-19. Vinculatégica EFAN, 7(2), 1035–1047. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-162>
- López-Martínez, O., Ibarra Cisneros, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. Vinculatégica EFAN, 5(2), 1238–1251. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-739>
- Lozano-Cortés, M., y Solano-Lucas, J. C. (2020). Exclusión laboral en los jóvenes de España y México, 2005 a 2017. CienciaUAT, 15(1), 133-146. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i1.1330>
- Martínez Sánchez, R., (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 2(4), 143-156.
- Meliá y Peiró. (1998). Cuestionario de Satisfacción Laboral S4-82. https://www.uv.es/~meliaj/Research/Cuest_Satisf/S04_82.PDF
- OCC Mundial (2022). Adaptabilidad laboral post pandemia en México. <https://d11cuk1a-0j5b57.cloudfront.net/blog/wp-content/uploads/2022/06/15184456/Adaptabilidad-laboral-post-pandemia-en-Me%CC%81xico-VF.pdf> Fecha de consulta: 10 /02/ 2024
- Survey Monkey. *Calculadora del Tamaño de la Muestra*: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/> Fecha de consulta: 10/02/24
- Varona Albán, J. C., & Ramos Benítez, M. C. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (71), 245-275. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>.