

La actitud hacia el trabajo remoto y un análisis con algunas variables organizacionales y sociodemográficas

The attitude towards remote work and an analysis with some organizational and sociodemographics variables

Antonio Zapata Solá^{1,2}, Ph.D. 
Ernesto Rosario Hernández³, Ph.D. 
¹Universidad Central de Bayamón
²Universidad Albizu
³Ponce Health Sciences University

Citar como: Zapata Solá, A. & Rosario Hernández, E. (2021). La actitud hacia el trabajo remoto y un análisis con algunas variables organizacionales y sociodemográficas. *Ciencias de la Conducta*, 36(1), 30-48.

RESUMEN

El propósito de la siguiente investigación fue auscultar la actitud de trabajo remoto y analizarlas con algunas variables organizacionales y sociodemográficas. La muestra estuvo compuesta por 159 participantes, el 91% residen en Puerto Rico, donde un 64% son del género femenino y un 35% del género masculino, un 56% tenía entre 23 a 39 años, y la mayoría (34%) tenía un bachillerato al momento del estudio. Las variables sociodemográficas analizadas fueron: género, escolaridad y brechas generacionales y las variables organizacionales fueron: jornada de trabajo, ingreso, tipo de organización y puesto. Para medir la actitud para trabajar desde el hogar se utilizó la escala para medir “Actitudes para trabajar desde el hogar”, la misma tiene siete factores, estos son: aspectos positivos y negativos para trabajar desde el hogar, límites y organización de tiempo, tecnología, supervisión a distancia, comunicación con el supervisor y comunicación tecnológica. Se llevaron a cabo análisis descriptivos, correlaciones, análisis multivariados y “post-hoc”. Se encontraron diferencias significativas en las actitudes para trabajar desde el hogar y las variables sociodemográficas de brechas generacionales y con las variables organizacionales de ingreso, tipo de organización y puesto. Se recomienda hacer más estudios con otras poblaciones y otras variables.

Palabras Claves: Actitudes, trabajo desde el hogar, teletrabajo.

ABSTRACT

The purpose of the following research was to investigate the attitude of remote work and analyze it with some organizational and sociodemographic variables. The sample was 159 participants, residents of Puerto Rico, 64% are female and 35% male, 56% were between the age of 23 and 39, 34% have a bachelor's degree at the time of the study. The sociodemographic variables to analyze were gender, academic preparation, generational gaps and the organizational variables were working day, income, type of organization and position. To measure the attitude of remote work the scale "Attitudes to work from home" was used. It has seven factors; these are positive and negative aspects to work from home, limits and organization of time, technology, and remote supervision, communication with supervisor and technological communication. Descriptive analyses, correlations, multivariate and post-hoc analyses were carried out. Significant differences were found on attitudes to work from home and sociodemographic variables of generational gaps, and organizational variables of income, type of organization and position. Further studies with other populations and other variables are recommended.

Keywords: Attitudes, work from home, telework.

La actitud hacia el trabajo remoto y un análisis con algunas variables organizacionales y sociodemográficas

En diciembre de 2019 fue notificado el primer caso de coronavirus en Wuhan, China (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020) provocando un brote a nivel mundial. Este brote ha provocado que muchos países pidieran a su población que se aislen en su hogar, poniendo ciudades enteras en cuarentena generando una pandemia. Según el periódico BBCNews (2020a) muchas personas comenzaron a trabajar desde el hogar debido a este brote y la mayoría de estos trabajarían desde el hogar por primera vez.

El trabajar desde el hogar o el “teletrabajo” también es conocido en la literatura como trabajo remoto. Galiana (2020) indica que este concepto también se conoce como trabajo a distancia, en inglés también se conoce de diferentes formas, como “telenetworking”, “ciberworking”, “telework”, “telecommuting”, “e-trabajo”, “mobile worknet” y “home office”. Este término fue acuñado por el ingeniero Jack Nills quien es considerado como el padre del teletrabajo de la “National Aeronautic & Space Administration” (NASA). La “American Psychological Association” (APA) define el teletrabajo como: “trabajar desde la casa utilizando teléfonos, computadoras u otro tipo de tecnología para lograr comunicarse con personas en el área de trabajo central o en otros lugares” (APA) 2020. Kossek (2003) lo define como una alternativa (flexible) de arreglo de trabajo donde el mismo se lleva a cabo fuera de la localidad de la compañía y donde los empleados utilizan tecnología para tele comunicarse y conectarse al lugar de trabajo. Esto puede darse desde un arreglo formal con la organización y con una política establecida o un arreglo informal. La literatura indica que el trabajo desde el hogar no es nuevo y viene desarrollándose en los últimos años. BBCNews (2020b) indica que hay alrededor de tres millones de profesionales que realizan teletrabajo desde su casa en América Latina. Se anticipa que para 2035 sea más de un billón de trabajadores en el mundo que trabajen desde el hogar.

Un estudio llevado a cabo por Shockley (2014) encontró diferencias con variables como productividad, flexibilidad, satisfacción, tiempo y programas de trabajo entre los grupos que trabajan desde el hogar y los que no trabajan desde el hogar. En ese mismo estudio también encontraron un menor uso de la comunicación, menos renuncias y menos conflictos familiares en el grupo que trabajó desde el hogar. No se encontraron diferencias entre los grupos en variables como balance entre trabajo y hogar, comunicación percibida y comunicación frecuente.

Un estudio de Meyer et al. (2001) realizado con las mejores 100 compañías de mujeres trabajadoras, encontraron que la cantidad de empleados que trabajaron desde el hogar se relacionaron positivamente con la firma. Por otro lado, Golden & Fromen (2010) encontraron en una muestra de 11,059 gerentes de las compañías “Fortune 500” que los subordinados que trabajan desde el hogar reportaron tener menos actitudes negativas. Según CepymeNews (2020) un 26% del trabajo en el sector público indica que el trabajo remoto aumenta la carga de trabajo en un 57%, al tener que laborar desde el hogar. El estudio también señaló la existencia de dificultades que impactan negativamente su desarrollo profesional. Otro estudio de CepymeNews (2020) encontró que el 96% de las mujeres y el 95% de los hombres sienten una mejor calidad en su vida personal trabajando desde el hogar.

Habid y Conford (2002) indican que es posible encontrar comportamientos diferentes entre hombres y mujeres en el uso de las tecnologías en el hogar.

En cuanto al liderazgo, Malvesí (2020) indica que hay dos claves para el liderazgo a distancia, estas son ofrecerle más autonomía al trabajador y tener cohesión de grupo. Un estudio realizado por Martínez-Sánchez, et al. 2007 con 156 compañías españolas, se encontró que las organizaciones con más empleados que tenían telecomunicación tienen mayor ejecución como compañía.

Otro estudio realizado por Paris (2011) encontró que los hombres pueden integrar los “roles” de trabajador y pareja de forma satisfactoria sin embargo las mujeres quienes tienen un peso mayor con la crianza de los hijos, añadiendo su edad, su relación con la pareja y la relación con sus superiores juegan un papel fundamental en la satisfacción con el teletrabajo y su interrelación entre sus roles como mujer. Pilar de Luis, et al. (sf) indica que de la literatura se desprende como el teletrabajo resulta ser más atractivo para las mujeres, ya que las mujeres con trabajos remunerados siguen asumiendo en mayor medida las responsabilidades domésticas con relación a los hombres. Los autores indican que muchos estudios sobre género analizan cómo el teletrabajo puede ser una vía para encontrar el equilibrio entre exigencias del trabajo y demandas de la familia, pero no se analiza el efecto que puede tener esta modalidad de trabajo en la unidad familiar, principalmente en las mujeres.

Diferentes autores como Dencker et al. (2008) y Joshi et al. (2011) mencionan en sus estudios una teoría sociológica la cual apoya otra teoría para las generaciones. Lyons y Kuron (2014) indican la existencia de una interrelación entre los grupos sociales a lo largo de la historia y los grupos de personas que nacen en el mismo periodo, a esto se le conoce como la teoría generacional. Beucaht (2020) menciona el impacto que provoca el teletrabajo en las distintas generaciones que conviven en el ambiente laboral actual con aspiraciones y visiones diferentes respecto de la vida personal y laboral. El poder sacar provecho y sinergias de esta convivencia es un desafío grande para las empresas de hoy. El autor indicó que implementar el teletrabajo en las organizaciones representa entonces un desafío, sobre todo con aquellas generaciones que están menos familiarizadas con la tecnología. También menciona que los "Baby Boomers" se les hace difícil confiar en la tecnología, pues están acostumbrados a generar relaciones humanas presenciales y directas, que, aunque menos masivas, tienden a ser más profundas y duraderas, posiblemente este grupo sea el más resistente. Ese grupo cree que las redes sociales, en su mayoría, deshumanizan a las personas. El desafío de las organizaciones deberá estar orientado a familiarizarlos con la tecnología y a generar ambientes más cercanos y confiables en las reuniones (Beucaht, 2020).

Por otro lado, en cuanto a la generación “X”, el autor sugiere potenciar el alto sentido de trabajo en equipo que tiene de forma inherente esta generación; se trata de un grupo humano que mostrará apertura y predisposición positiva al proceso, pero que deberá aprender mediante un proceso guiado, pese a que tienen autonomía y edad suficiente para no ser supervisados, un proceso de trabajo remoto puede resultar lo suficientemente agobiante e impersonal como para hacerlos desistir. Por último, el autor indica que los “Millennials” y la generación “Z” son nativos digitales

y pasan muchas horas al día interactuando en redes sociales. Para ellos, trabajar desde el hogar es natural y fácil. La tecnología en sí misma no les representa un desafío; sí les representa un desafío mantener espacios de calma y aparentar seriedad mientras mantienen una reunión virtual. Para garantizar reuniones tranquilas y con calidad, debe notarse que se han preparado para la reunión, y que están en un ambiente propicio para ello. Contreras (2020) menciona que en aspectos de la comunicación los “Baby Boomers” y la generación “X” están acostumbrados a trabajar asuntos de trabajo por correos electrónicos, mientras que los “Millenials” y Generación “Z” prefieren la aplicación electrónica de “WhatsApp”.

Bolotsky (2020) indica que la Organización Internacional del Trabajo estima que el 27% de los trabajadores en los países de altos ingresos podrían teletrabajar desde su casa. Esto no significa necesariamente que seguirán trabajando a distancia. Por otro lado, El Tiempo.com (2020) en una investigación, encontró que las personas de menor ingreso le es imposible quedarse en la casa a trabajar por que trabajan de manera presencial con trabajos de mano de obra.

Concepto de Actitudes

Anastasi y Urbina (1997) indica que las actitudes no se pueden observar directamente, sino que deben inferirse de la conducta abierta. Hernández y Mendoza (2018) definen la actitud como: “una predisposición aprendida para responder coherentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto, persona o sus símbolos” (p -237). Schokley (2014) indica que los investigadores creen que hay una relación entre trabajo desde el hogar y la actitud positiva hacia el trabajo, como lo es la satisfacción.

Hipótesis

Para establecer las hipótesis de la investigación se utilizó la Escala Para Medir Las Actitudes Para Trabajar Desde el Hogar (Zapata et al. 2020) los diferentes factores que contiene la escala son: aspectos positivos y negativos para trabajar desde el hogar, límites y organización del tiempo, tecnología, supervisión a distancia, comunicación con el supervisor y comunicación tecnológica. Las variables sociodemográficas fueron: género, estado civil, edad, escolaridad y brechas generacionales, las variables organizacionales fueron: jornada de trabajo, tipo de organización, ingreso y puesto. La pregunta de investigación fue: Habrá diferencia significativa entre las puntuaciones obtenidas en los diferentes factores de la escala para trabajar desde el hogar y las variables sociodemográficas y organizacionales.

MÉTODO

Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y transversal (Hernández y Mendoza, 2018). Las variables dependientes fueron las puntuaciones de los diferentes factores de la escala para medir actitudes para trabajar desde el hogar y las variables independientes fueron las variables sociodemográficas y organizacionales. Se realizaron análisis estadísticos descriptivos, correlaciones y luego se verificó que las variables cumplieran con los supuestos de análisis multivariado de varianza (MANOVA). Con las variables que cumplieron los supuestos de MANOVA se realizó un análisis estadístico de MANOVA para examinar las diferencias entre los grupos y luego se realizaron pruebas “post-hoc”.

Procedimiento

Para participar en el estudio, se invitó a los participantes por medio de una plataforma de redes sociales como también por invitación de correo electrónico en un formato de “Google Docs” para encuestas. Para cumplir con el Código de Ética de la Junta Examinadora de Psicólogos de Puerto Rico (2013), se preparó una hoja de consentimiento informado donde se le indicó al participante el propósito de la investigación, se le garantizó la confidencialidad y el anonimato, la voluntariedad de la participación y que podía abandonar la prueba en el momento que lo deseara. Luego de la administración se pasaron los datos al programa SPSS, V.23 (IBM SPSS, 2020) donde se realizaron los análisis estadísticos. Se llevaron a cabo análisis descriptivos, luego se llevaron a cabo los análisis de significancia para ver si las variables cumplían con los supuestos de MANOVA. Se llevaron a cabo correlacionales y análisis multivariado y posteriormente se hicieron análisis “Post-Hoc”, para ver las diferencias entre los grupos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron: una hoja de consentimiento informado, una hoja de datos sociodemográficos, donde se obtuvo información sobre: género, edad, tipo de organización (educación, gobierno, privada, otras), jornada de trabajo (contrato, tiempo completo o parcial), ingreso anual y puesto. Se utilizó la escala para medir la actitud para trabajar desde el hogar desarrollada por Zapata et al. (2020). La escala tiene una validez de contenido (I.V.C.) con jueces de .84, una validez de constructo con un análisis de factores exploratorio, con siete factores, estos son: aspectos positivos para trabajar desde el hogar, aspectos negativos para trabajar desde el hogar, límite y organización del tiempo para trabajar desde el hogar, tecnología, supervisión a distancia, comunicación con el supervisor y comunicación tecnológica. La confiabilidad de la escala total fue de .96 utilizando la técnica Alfa de Cronbach y entre .78 y .96 entre los diferentes factores.

Participantes

La muestra estuvo compuesta de 159 participantes, donde la mayoría (64.2%) son del género femenino, un 45.3% son casados, un 56% tenía entre 23 a 39 años y un 34.6% tenían bachillerato. En la Tabla 1 se pueden ver las características sociodemográficas de la muestra

Tabla 1

Características Sociodemográficas De Los Participantes

Características	<i>N</i>	%
Género*		
Femenino	102	64.2
Masculino	56	35.2
Estado Civil*		
Casado/a	72	45.3
Conviviendo	17	10.7

Divorciado/a	18	11.3
Soltero/a	50	31.4
Viudo/a	1	.6
Edad		
18-22	4.0	2.5
23-39	89	56
40-55	50	31.4
55 o más	15	9.4
Escolaridad*		
Bachillerato	55	34.6
Maestría	51	32
Doctorado	26	16.4
Grado Asociado	10	6.3
Crédito Universitarios	8.0	5.0
Juris Doctor	6.0	3.8
País		
Puerto Rico	145	91
Otros**	14	9

*no contestaron, **(EU = 9, Alemania = 1, Colombia = 1, España = 1, Japón = 2)

RESULTADOS

Siguiendo la recomendación de Field (2017) se realizaron análisis estadísticos para cumplir con los supuestos de MANOVA. Estos fueron: distribución normal de los datos, (sesgo, curtosis y curva normal) homogeneidad de varianza, (pruebas Kolmorov- Smirnov, Leven's, y Phillai's) también se verificó que los datos fueran intervalos y la independencia de los mismos. Luego de verificar que las variables cumplieran con los supuestos de MANOVA se llevaron a cabo los análisis estadísticos pertinentes para confirmar los mismos. Las variables que cumplieron con los supuestos fueron: brechas generacionales, ingreso, tipo de organización y puesto. Luego se llevaron a cabo análisis descriptivos para obtener los promedios y desviaciones estándar de las puntuaciones de los factores de la escala y las variables independientes (Ver Tabla 2).

Tabla 2*Promedios y Desviaciones Estándar de los Factores y las Variables Organizacionales*

Variables	PT		AP		AN		OYT		TEC		SUP		SUPCOM		COM	
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE
<i>Brechas</i>																
<i>Generacionales</i>																
Baby Boomers	148.40	38.46	26.80	8.75	11.27	3.55	17.13	5.79	18.00	5.97	47.93	15.60	9.80	4.26	17.47	4.68
X	154.46	33.20	26.63	8.24	10.96	3.57	17.62	4.79	20.07	4.41	51.11	15.48	10.07	3.85	18.01	4.66
Millenials	156.41	31.78	27.85	8.52	10.94	3.47	17.72	5.39	21.45	3.50	50.19	13.14	9.82	3.70	18.44	4.75
Z	165.65	37.17	29.80	10.92	9.92	4.51	18.80	5.46	23.07	2.43	53.60	15.69	10.53	4.50	19.93	5.07
<i>Tipo de Organización</i>																
Educación	141.39	32.23	24.99	7.94	9.94	3.79	15.86	5.82	19.39	5.13	45.49	14.62	8.99	3.68	16.84	5.16
Gobierno	164.17	36.04	31.22	9.70	11.30	3.80	19.74	4.33	21.26	4.07	51.22	14.90	10.15	4.29	19.28	4.39
Otras	159.13	32.00	27.80	7.99	10.99	3.49	18.04	4.93	21.61	3.40	51.98	14.16	10.33	3.83	18.38	4.52
Privada	161.38	30.31	27.01	10.31	11.80	3.14	17.30	5.40	19.80	4.57	54.69	11.05	10.44	3.42	20.34	4.41
<i>Ingreso Anual</i>																
< \$25,000	143.05	32.26	24.68	8.39	10.40	3.41	16.23	5.55	19.70	4.65	45.99	13.95	8.92	3.69	17.13	5.09

Zapata Solá & Rosario Hernández

26,000– 35,000	160.68	32.31	27.47	8.75	11.23	3.67	18.66	5.62	21.03	3.98	52.75	15.09	10.84	3.96	18.69	4.65
36,000– 45,000	152.99	30.55	28.33	8.07	9.92	3.83	17.63	4.64	20.30	4.50	49.38	11.77	9.23	3.94	18.21	4.08
46,000– 55,000	150.42	32.78	25.45	8.02	10.91	4.54	17.18	5.49	20.26	4.09	49.63	12.34	10.36	3.82	17.02	5.48
56,00 – 65,000	194.81	10.76	37.18	2.44	13.09	.94	20.09	2.80	24.27	.90	64.82	8.55	12.36	3.44	23.00	2.23
>\$65,000	167.91	28.70	30.78	8.30	11.06	3.78	19.44	4.46	22.77	2.24	53.51	14.93	10.67	3.36	19.68	3.37

Puesto

Asistente Adm.	163.43	29.94	29.45	7.40	11.41	3.40	18.97	4.45	21.09	3.81	53.31	12.81	10.30	3.74	18.90	4.35
Administradores	159.10	28.54	29.50	7.19	11.00	3.24	17.33	6.20	22.35	2.41	49.03	14.33	9.43	4.03	20.46	4.32
Profesionales	176.08	26.01	31.48	7.66	12.43	2.80	19.87	4.04	23.22	2.19	58.61	9.65	11.17	3.49	19.30	4.52
Conducta	155.37	35.33	24.25	11.17	11.13	3.42	18.63	3.37	21.00	2.77	52.25	15.70	9.63	4.24	18.00	5.70
Directores	159.52	31.09	31.40	5.63	10.13	3.15	16.92	7.05	21.41	3.97	50.42	15.26	10.13	3.96	19.12	3.01
Maestros	135.70	33.77	23.08	8.87	9.38	3.76	16.10	5.20	19.02	5.07	43.50	15.90	8.80	3.95	15.83	5.01
Otros	156.85	30.98	26.74	8.90	11.34	4.05	16.88	5.46	20.18	4.38	51.30	11.71	10.56	3.76	19.85	4.36

PT=Puntuación Total de la Escala, AP= Aspectos Positivos, AN = Aspectos Negativos, OYT = Organización y Tiempo, TEC = Tecnología, SUP = Supervisión a Distancia, SUPCOM = Comunicación con Supervisores, COM = Comunicación

Se llevaron a cabo correlaciones entre los factores (Ver Tabla 3) para demostrar uno de los supuestos, lo cual es que las variables dependientes se correlacionen entre sí. Luego se llevó a cabo un análisis multivariado para ver si había diferencia significativa entre los diferentes factores de la escala para medir las actitudes para trabajar desde el hogar y las variables sociodemográficas y organizacionales. Estos fueron: brechas generacionales, tipo de organización, ingreso anual y puesto.

Tabla 3

Correlaciones Entre los Factores de la Escala para Trabajar Desde el Hogar

Factores	1	2	3	4	5	6	7	8
1- Aspectos positivos (AP)	--	.50**	.54**	.67**	.43**	.35**	.51**	.77**
2- Aspectos negativos (AN)		--	.46**	.37**	.24**	.16*	.21**	.50**
3- Organización y tiempo (OYT)			--	.56**	.39**	.24**	.25**	.64**
4- Tecnología (TEC)				--	.44**	.35**	.49**	.72**
5- Supervisión a distancia (SUP)					--	.80**	.68**	.86**
6- Comunicación Supervisor (COMSUP)						--	.51**	.71**
7- Comunicación (COM)							--	.74*
8- Actitud para trabajar desde el hogar								--
Puntuación Total (PT)								

**p.<.01; *p<.05

En la Tabla 4 se puede apreciar los resultados del análisis multivariado y post hoc con la variable sociodemográfica brechas generacionales (Generación de “Baby Bombers”, X, “Millenials” y Z) la misma tuvo diferencia significativa en el factor de tecnología. Roy’s Largest Root = .002 [$F(3,145) = 5.13, p = .001$]. Cuando se realizaron los análisis “Post hoc” las generaciones “Millenials” y Z tuvieron una diferencia significativa en comparación a la generación “Baby Boomers”. En la Tabla 5 se puede observar los resultados con la variable tipo de organización (educación, gobierno, privada y otros) la misma tuvo diferencia significativa con las puntuaciones totales de la escala para trabajar desde el hogar, Phillai’s = .05 [$F(3,146) = 3.28, p = .05$] aspectos positivos, Phillai’s = 0.05 [$F(3,146) = 2.54, p = .02$], organización y tiempo, Phillai’s = .05 [$F(3,146) = 2.89, p = .01$], tecnología Roy’s Largest Root = .04 [$F(3,146) = 2.80, p = .05$] y comunicación $F(3,146) = 2.54, P = .05$. Al hacer los análisis “post-hoc” se encontró que, en las puntuaciones totales de la escala para trabajar desde el hogar, aspectos positivos, y organización y tiempo los empleados de las empresas de gobierno tuvieron puntuaciones más altas que la empresa privada y educación. Cuando se realizaron los análisis en tecnología la empresa privada tuvo puntuaciones más altas y significativas que educación, por último la variable “otras empresas” (salud, manufactura y ventas) tuvieron puntuaciones más

altas y significativas que educación. No hubo diferencia significativa en los factores de aspectos negativos, supervisión a distancia y comunicación con el supervisor.

La variable ingreso anual tuvo diferencia significativa con el factor de la puntuación de la escala total de la actitud para trabajar desde el hogar, Roy's Largest Root = .000, [$F(5,141) = 6.19, p = .001$], también tuvo diferencia significativa en aspectos positivos, Roy's Largest Root = 0.00 [$F(5,141) = 5.13, p = .001$] tecnología, Roy's Largest Root = 0.00 [$F(5,141) = 3.37, p = .01$]; supervisión a distancia, Roy's Largest Root = 0.00 [$F(5,141) = 3.96, p = .01$], comunicación con el supervisor Roy's Largest Root = 0.00 [$F(5,141) = 2.37, p = .05$] y comunicación Roy's Largest Root = 0.00 [$F(6,141) = 3.58, p = .05$]. Cuando se llevaron a cabo los análisis post-hoc se encontró que la mayoría de los factores que tienen mayor ingreso tienen una actitud más positiva para trabajar desde el hogar que los que tienen menos ingreso (Ver Tabla 6).

En la variable de puesto (administradores, gerentes y supervisores, profesionales de la conducta, directores, maestros, y "otros") hubo diferencia significativa prácticamente con todos los factores de la escala para trabajar desde el hogar, menos organización y tiempo. Con el factor de la puntuación total para trabajar desde el hogar, Pillai's = .02 [$F(6,142) = 4.83, p = .000$], la variable de aspectos positivos, Pillai's = .02 [$F(6,142) = 4.16, p = .001$], aspectos negativos Pillai's = .02 [$F(6,142) = 2.29, p = .001$], la variable tecnología Pillai's = .02 [$F(6,142) = 3.09, p = .001$], la variable supervisión a distancia Pillai's = .02 [$F(6,142) = 3.49, p = .02$] y la variable comunicación Pillai's = .02. [$F(6,142) = 3.10, p = .02$]. Al hacer los análisis post-hoc se encontró que la mayoría de los puestos tuvieron diferencia significativa teniendo una puntuación más alta que los maestros.

Tabla 4

Promedios y Desviaciones Estándar, Análisis Multivariado (MANOVA) Post Hoc de los Factores de la Escala y Brechas Generacionales

Brechas Generacionales											
Factores Escala	Baby Boomers		X		Millenials		Z		MANOVA <i>F</i> (3, 145)	n ²	Post-Hoc
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
PT	148.40	38.46	154.46	33.20	156.41	31.78	165.65	37.17	.710	.014	-----
AP	26.80	8.75	26.63	8.24	27.85	8.52	29.80	10.92	.57	.012	-----
AN	11.27	3.55	10.96	3.57	10.94	3.47	9.92	4.51	.41	.009	-----
OYT	17.13	5.79	17.62	4.79	17.72	5.39	18.80	5.46.	.27	.006	-----
TEC	18.00	5.97	20.07	4.41	21.45	3.50	23.07	2.43	5.13*	.09	M, Z > BB
SUP	47.93	15.60	51.11	15.48	50.19	13.14	53.60	15.69	.42	.009	-----
SUPCOM	9.80	4.26	10.07	3.85	9.82	3.70	10.53	4.50	.16	.009	-----
COM	17.47	4.68	18.01	4.66	18.44	4.75	19.93	5.07	.81	.01	-----

PT=Puntuación Total de la Escala, AP= Aspectos Positivos, AN = Aspectos Negativos, OYT = Organización y Tiempo, TEC = Tecnología, SUP = Supervisión a Distancia, SUPCOM = Comunicación con Supervisores, COM = Comunicación * p < .001.

Tabla 5

Promedios y Desviaciones Estándar, Análisis Multivariado (MANOVA) Post Hoc de los Factores de la Escala y Tipo de Organización.

Factores Escala	Tipo de Organización								MANOVA <i>F</i> (3, 145)	n ²	Post-Hoc
	Educación (E)		Gobierno (G)		Otras (O)		Privadas (P)				
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
PT	141.39	32.23	164.17	36.04	159.13	32.00	161.38	30.31	3.28*	.06	G, P > E
AP	24.99	7.94	31.22	9.70	27.80	7.99	27.01	10.31	2.54*	.05	G > E
AN	9.94	3.79	11.30	3.80	10.99	3.49	11.80	3.14	1.29	.02	-----
OYT	15.86	5.82	19.94	4.33	18.04	4.93	17.30	5.40	2.89*	.05	G > E
TEC	19.39	5.13	21.26	4.07	21.61	3.40	19.80	4.57	2.80*	.05	P > E
SUP	45.49	14.62	51.22	14.90	51.98	14.16	54.69	11.05	2.28	.04	-----
SUPCOM	8.99	3.68	10.15	4.29	10.33	3.83	10.44	3.42	1.27	.02	-----
COM	16.84	5.16	19.28	4.39	18.38	4.52	20.34	4.41	2.54*	.05	O > E

PT=Puntuación Total de la Escala, AP= Aspectos Positivos, AN = Aspectos Negativos, OYT = Organización y Tiempo, TEC = Tecnología, SUP = Supervisión a Distancia, SUPCOM = Comunicación con Supervisores, COM = Comunicación * p < .05

Tabla 6

Promedios y Desviaciones Estándar, Análisis Multivariado (MANOVA) Post Hoc de los Factores de la Escala e Ingreso Anual.

Ingreso Anual (en miles)															
Factores Escala	<25(1)		26-35(2)		36-45(3)		46-55(4)		56-65(5)		>65(6)		MANOVA <i>F</i> (5,141)	n ²	Post Hoc
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
PT	143.05	32.26	160.68	32.31	152.99	30.55	150.87	32.78	194.81	10.76	167.91	28.70	6.19*	.18	2,5,6 > 1
AP	24.68	8.39	27.47	8.75	28.33	8.07	25.45	8.02	37.18	2.44	30.78	8.30	5.13*	.15	5,6 > 1, 2, 3, 4
AN	10.40	3.41	11.23	3.67	9.92	3.83	10.91	4.54	13.09	.944	11.06	3.78	1.44	.04	-----
OYT	16.23	5.55	18.66	5.62	17.63	4.64	17.18	5.49	20.09	2.80	19.44	4.46	1.96	.06	-----
TEC	19.70	4.65	21.03	3.98	20.30	4.50	20.26	4.09	24.27	.905	22.77	2.24	3.37*	.10	5,6 > 1, 2, 3, 4
SUP	45.99	13.95	52.75	15.09	49.38	11.77	49.23	12.34	64.82	8.55	53.51	14.93	3.96*	.12	2,5,6 > 1 5 > 2, 3, 4, 6
SUP COM	8.92	.52	10.84	.66	9.23	.76	10.36	1.13	12.36	1.13	10.66	.88	2.37*	.07	2, 5, 6 > 1 5 > 3
COM	17.13	.63	18.68	.80	18.21	.92	17.02	1.36	23.00	1.36	19.68	1.06	3.58*	.11	5,6 > 1, 2, 3, 4 5 > 6

PT=Puntuación Total de la Escala, AP= Aspectos Positivos, AN = Aspectos Negativos, OYT = Organización y Tiempo, TEC = Tecnología, SUP = Supervisión a Distancia, SUPCOM = Comunicación con Supervisores, COM = Comunicación * p < .05; ** p < .01

Tabla 7*Promedios y Desviaciones Estándar, Análisis Multivariado (MANOVA) Post Hoc de los Factores de la Escala y Puesto.*

Factores Escala	Puesto														MANOVA <i>F</i> (5,141)	n ²	Post Hoc
	Puestos/Adm (Adm)		Gerente/Sup (G/S)		Prof. Conducta (PC)		Directores (D)		Maestros (M)		Otros (O)		Profe (P)				
	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE	M	DE			
PT	163.43	9.94	159.10	28.54	152.57	37.19	159.52	31.09	135.70	33.77	156.85	30.98	176.08	26.01	4.83**	.17	Adm>M P>M
AP	29.45	7.40	29.50	7.19	23.29	11.70	31.40	5.63	23.08	8.87	26.74	8.90	31.48	7.66	4.16**	.15	Adm, D,
AN	11.41	3.40	11.00	3.24	11.14	3.38	10.13	3.15	9.38	3.76	11.34	4.05	12.43	2.80	2.29**	.08	P > M
OYT	18.97	4.45	17.33	6.20	19.43	2.69	16.92	7.05	16.10	5.20	16.88	5.46	19.87	4.04	1.95	.07	-----
TEC	21.09	3.81	22.35	2.41	20.57	2.69	21.41	3.97	19.02	5.07	20.18	4.38	23.22	2.19	3.09**	.11	P > M
SUP	53.31	12.81	49.03	14.32	51.00	16.52	50.42	15.22	43.50	15.90	51.30	11.71	58.60	9.65	3.35**	.12	Adm>M P > M
SUP COM	10.30	3.74	9.43	4.03	9.14	4.33	10.13	3.96	8.80	3.95	10.56	3.76	11.17	3.49	1.21	.04	-----
COM	18.90	4.35	20.46	4.32	18.00	6.16	19.12	3.01	15.83	5.01	19.85	4.36	19.30	4.52	3.10**	.11	O, P>M

PT=Puntuación Total de la Escala, AP= Aspectos Positivos, AN = Aspectos Negativos, OYT = Organización y Tiempo, TEC = Tecnología, SUP = Supervisión a Distancia, SUPCOM = Comunicación con Supervisores, COM = Comunicación * p < .05; ** p < .01

DISCUSIÓN

El fin de esta investigación fue analizar la actitud para trabajar desde el hogar con diferentes variables sociodemográficas y organizacionales. Luego de evaluar los supuestos de MANOVA, las variables de género, estado civil, escolaridad no cumplieron con los supuestos por lo que fueron excluidos del análisis, quedando brechas generacionales, tipo de organización, ingreso anual y puesto. Al hacer el análisis multivariado con la variable brechas generacionales se encontró diferencia significativa con el factor tecnología. Los resultados indican que las generaciones “Millennials” y generación “Z” obtuvieron puntuaciones más altas y significativas que los “Baby Boomers”. Lo que significa que estas dos generaciones tienen una actitud más positiva al utilizar la tecnología cuando trabajan desde el hogar que los “Baby Bommers”. Como señala Beucaht (2020) que los “Millennials” y la generación “Z” son nativos digitales y pasan muchas horas al día interactuando en redes sociales, para estas generaciones, trabajar desde el hogar es natural y fácil y la tecnología en sí misma no les representa un desafío.

Esto es de esperarse pues estas generaciones prácticamente se desarrollan con una tecnología que esta cambiante todo el tiempo y nacieron con una tecnología avanzada. Autores como Beucaht (2020) indican que implementar el teletrabajo en las organizaciones representa entonces un desafío, con generaciones que están menos familiarizadas con la tecnología como lo sería los “Baby Boomers”. También menciona el autor que los “Baby Boomers” se les hace difícil confiar en la tecnología, pues están acostumbrados a generar relaciones humanas presenciales, directas y estas relaciones tienden a ser más profundas y duraderas, posiblemente este grupo sea el más resistente, confirmando los resultados de la investigación.

Del análisis de los tipos de organización (educación, gobierno, privada y otras) con las puntuaciones de los factores de la escala para trabajar desde el hogar, se encontraron diferencias significativas en las actitudes de los empleados que trabajan desde el hogar, en aspectos positivos para trabajar desde el hogar, organización y tiempo, tecnología y comunicación. Cuando se llevaron a cabo los análisis “post hoc”, se encontró que los empleados de gobierno y empresa privada tenían puntuaciones más altas y significativas que los empleados que trabajan en el área de educación. Lo que indica que los empleados de gobierno y empresa privada tienen unas actitudes más favorables a trabajar desde el hogar que los que trabajan en educación. A pesar de que estudios (CepymeNews 2020) indican que el trabajo aumenta en un 57% para el sector público trabajando desde el hogar, los resultados indican que tienden a tener una actitud más positiva. En los factores de aspectos positivos y organización y tiempo los empleados de gobierno tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los empleados de educación, lo que indica que los empleados gubernamentales tienen una actitud más positiva, son más organizados y ajustan más el tiempo cuando trabajan desde el hogar que los empleados de educación. El factor de tecnología el sector privado tiene puntuaciones más altas y significativas que los empleados de educación. Lo que significa que las personas que trabajan en la empresa privada tienen una actitud más positiva para trabajar con la tecnología trabajando desde el hogar que los empleados de educación. Finalmente, otras organizaciones (salud, empresas pequeñas, entre otras) obtuvieron puntuaciones más altas y significativas que educación en el factor de comunicación, lo que indica que estas

organizaciones tienen una actitud más positiva en la comunicación cuando se trabaja desde el hogar que los empleados que trabajan en educación.

El ingreso anual los participantes que ganan entre \$26,000 - \$35,000; \$56,000 – \$65,000 y más de \$65,000 tuvieron una puntuación más alta y significativas en la puntuación total de la escala de actitudes para trabajar desde el hogar que los que ganan menos de \$25,000. Esto nos indica una posible relación curvilínea. Con el factor de aspectos positivos también tuvieron puntuaciones más altas los que ganan entre \$56,000 y más de \$65,000 que los que ganan menos de \$25,000, entre \$26,000 y \$35,000, entre \$36,000 y \$45,000. Un factor para considerar es que los empleados que tienen menos ingresos usualmente tienen más de un trabajo.

En el factor de tecnología, de nuevo los empleados que ganan entre \$56,000 y \$65,000 y más de \$65,000 tienen puntuaciones más altas y significativas que los que ganan menos de \$25,000, entre \$26,000 y \$35,000, entre \$36,000 y \$45,000, \$46,000 y \$55,000. El factor de la supervisión a distancia el grupo que gana entre \$26,000 a \$35,000, \$56,000 a \$65,000 o \$65,000 o más tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan menos de \$25,000. Al igual que los que ganan \$56,000 y \$65,000 tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan entre \$26,000 a \$55,000 y más de \$65,000. El factor de la comunicación con el supervisor los empleados que ganan entre \$26,000 y \$35,000; \$56,000 y más de \$65,000 tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan menos de \$25,000. Igualmente, los que ganan entre \$56,000 y \$65,000 tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan entre \$36,000 y \$45,000 en este factor. Finalmente, el factor de comunicación utilizando la tecnología los empleados que ganan entre \$56,000 y \$65,000 o más tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan \$35,000 o menos. Al igual que los que \$56,000 y \$65,000 ganan entre \$36,000 y \$55,000 tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los que ganan \$56,000 o \$65,000 o más, pero los de ingreso entre \$36,000 a \$55,000 su comunicación utilizando la tecnología es más positiva que los de ingreso mayor de \$56,000. Pudiera ser que el poder adquisitivo influyera en la compra del equipo.

Cuando se hizo el análisis con la variable de puesto los factores de puntuaciones total de la escala de actitudes para trabajar desde el hogar, en el factor de supervisión los administradores y los profesionales obtuvieron puntuaciones más altas y significativas que los maestros. Por lo que según la muestra del estudio los puestos administrativos y profesionales tienden a tener una actitud más favorable para trabajar desde el hogar y actitudes más positivas para la supervisión a distancia que los maestros. En el factor aspectos positivos los puestos de administradores, directores y profesionales asistentes administrativos tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los maestros, por lo que estos puestos tienden ver aspectos más positivos a trabajar desde el hogar que los maestros. En los factores de aspectos negativos organización y tecnología, los profesionales tuvieron puntuaciones más altas y significativas que los maestros, indicando que los puestos de los profesionales tienden a ver más los aspectos negativos para trabajar desde el hogar, sin embargo, tienen una actitud positiva en el uso de la tecnología. Finalmente, el factor de comunicación en “otros” puestos y las profesiones tenían puntuaciones más altas y significativas que los maestros,

indicando que tienen una actitud positiva para la comunicación virtual para comunicarse desde su hogar para trabajar que los maestros.

Se puede concluir que, en las brechas generacionales, la generación de los “Millenials” y la generación “Z” son las generaciones que tuvieron una actitud más favorable para trabajar con la tecnología desde el hogar. Con la variable tipo de organización los empleados de gobierno y empresa privada tuvieron actitudes más favorables para trabajar desde el hogar que los empleados de educación. Hay unas tendencias que con la variable ingreso anual en términos generales que los que tienen mayores ingresos tienden a tener actitudes más favorables para trabajar desde el hogar que los que tienen menos ingresos. Relacionado al puesto los puestos administrativos y profesionales tienen actitudes más favorables para trabajar desde el hogar que los maestros. Las limitaciones del estudio fueron varias, la muestra fue seleccionada por disponibilidad, por lo que no se pueden generalizar los resultados a toda la población en Puerto Rico. Se recomienda aumentar la muestra y replicar el estudio con personas de otros países. También se recomienda incluir las variables que no se evaluaron por no cumplir con los supuestos de MANOVA.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2020). *Telecommuting*.
<https://dictionary.apa.org/telecommuting>.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing*. (7ed.) Pearson.
- Beuchat, G. (2020). El mostrador Mercados Teletrabajo: distintas generaciones, distinto impacto. *El Mostrador* <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/columnas/2020/03/20/teletrabajo-distintas-generaciones-distinto-impacto/>.
- Bolotsky, M. (2020). ¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo. *Noticias ONU*. <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242bajo>.
- Contreras, C. (2020). “Consejos para enfrentar en la pandemia las brechas generacionales en el trabajo”. *Mundo del Trabajo: Universo capital Humano*. 10 mitos sobre el trabajo remotouh<https://blog.trello.com/es/que-es-trabajo-rllemoto>.
- Coronavirus: 5 consejos para trabajar desde casa durante la cuarentena (y no fracasar en el intento). (18 de Marzo de 2020). *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51938708>.
- Coronavirus: el mapa que muestra el número de infectados y muertos en el mundo por el covid-19. (9 de abril de 2020b). *BBC News Mundo*, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51705060>. BBCNews.
- Dencker, J. C., Joshi, A., & Martocchio, J. J. (2008). Towards a theoretical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 18, 180–187. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.007>
- Field, Andy. (2017). *Discovering Statistics Using IBM Statistics*. 4th ed. London, England: SAGE Publications.
- Galiana, P. (2020) *Debate Teletrabajo en tiempos de covid 19: IEBS La oportunidad para el cambio empesrial?* <http://.iebschool.com/blog/empresas-y-trabajadores-preparados-teletrabajo-rrhh-2-0/>
- Golden, T. D., Veiga, J. F. (2005). The impact of extend of telecommuting on Job Satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31 (2), 301-318.

- Habib, L. y Conford, T. (2002): Computers in the home: domestication and gender. *Information Technology & People*, vol.15(2), pp. 159-174.
- Hernández – Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas, y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- IBM SPSS Software (2020). (Version 23) <http://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software>. [Computer Software].
- Joshi, A., Dencker, J. C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 177–205. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>
- Junta Examinadora de Psicólogos (2013). *Código de Ética*. Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Departamento de Salud. Oficina de Reglamentación y Certificación de los Profesionales de la Salud.
- Kossek, E. (2003). Telecommuting. *A Sloan Work and Family Research Network Encyclopedia Entry*. Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network.
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 139-157. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1913>
- Malvesi, L. (30 de mayo 2020). Como ser un buen jefe o una buena jefa con el teletrabajo. *Sociedad*. <http://www.noticiasdenavarra.com>.
- Martínez- Sánchez, A., Pérez –Pérez, M., Vela-Jiménez, M. J. de Luis Carnier, P. (2007). Telework adoption, change management and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 7-31.
- Meyers, C. S., Mukerjee, S., Sestero, A. (2001). Work-family benefits: Which ones maximize profits? *Journal of Management Issues*, 13 (1), 28 - 44.
- Nueve de cada diez trabajadores quieren mantener el teletrabajo pasado el COVID -19. (May 7 2020). *Cepymenews*. <http://cepymenews.es/teletrabajadores-quieren-mantener-teletrabajo-pasado-covid19>.
- Organización Mundial de la Salud (2020). https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus2019?gclid=CjwKCAjwrcH3BRApEiwAxjdPTYIMLw_rPDNxnEEuY_6YJ24LcQPypnO60lDnXDZ4a20m5XvwODvyTxoCPx8QAvD_BwE
- Paris, L. (2011). *Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia - trabajo*. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII. Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Pilar de Luis, Martínez, A., Pérez, M. y José Vela, M. (nd). *El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-mediambiente*. Universidad de Zaragoza. www.convega.com Portal>media.
- Shockley, K. (2014). *Telecommuting*. SIOP White Papers Series. Science for a Smarter Workplace.
- Teletrabajo, difícil para la mayoría de personas de bajos ingresos- tutoriales tecnología. *El Tiempo.COM* (2020). <http://www.el tiempo.com/tecnoesfera/tutoriales-tecnologia/teletrabajo-dificil-para-mayoria-de-personas-de-bajos-ingresos-489424>.
- Zapata, A., Cabán, E., González, P., García, L., Morales, J., Olmos, J., Rodríguez., (2020). *Escala para medir actitudes para trabajar desde el hogar. (sin publicar)* Universidad Central de Bayamón.