



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
MYPE FABRICACIONES MINERAS Y CONSTRUCCIÓN, CALLAO – 2021

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORAS

MARIBEL ROJAS PONCE
ORCID: 0000-0001-7246-3942

MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES
ORCID: 0000-0002-2940-3140

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, MAYO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Rojas Ponce, M., & Chavez Flores. M. Z. (2023). *Teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

| Datos del autor | |
|----------------------------------|---|
| Nombres y apellidos | Maribel Rojas Ponce |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 71044028 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0001-7246-3942 |
| Datos del autor | |
| Nombres y apellidos | Mirtha Zarai Chavez Flores |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 46426918 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-2940-3140 |
| Datos del asesor | |
| Nombres y apellidos | Luis Alberto Marcelo Quispe |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 40612463 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0003-0128-0123 |
| Datos del jurado | |
| Presidente del jurado | |
| Nombres y apellidos | James Arístides Pajuelo Rodriguez |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 03497186 |
| Secretario del jurado | |
| Nombres y apellidos | Jorge Antonio Crisostomo Olivares |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 09288593 |
| Vocal del jurado | |
| Nombres y apellidos | Pablo Enrique Cabral Byrne |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 10280491 |
| Datos de la investigación | |

| | |
|---|--|
| Título de la investigación | Teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 |
| Línea de investigación Institucional | Ciencia, Tecnología e Innovación |
| Línea de investigación del Programa | Dirección de organizaciones y personas |
| URL de disciplinas OCDE | https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 |

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARÍSTIDES quien lo preside y los miembros del Jurado DR. CRISOSTOMO OLIVARES, JORGE ANTONIO y MAG. CABRAL BYRNE, PABLO ENRIQUE, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE
LA MYPE FABRICACIONES MINERAS Y CONSTRUCCIÓN, CALLAO - 2021**


Presentado por las bachilleres:

- 1) MARIBEL ROJAS PONCE
- 2) MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 02 de junio del 2023.



PRESIDENTE
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARÍSTIDES



SECRETARIO
DR. CRISOSTOMO OLIVARES,
JORGE ANTONIO



VOCAL
MAG. CABRAL BYRNE,
PABLO ENRIQUE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MYPE FABRICACIONES MINERAS Y CONSTRUCCIÓN, CALLAO – 2021"

Del bachiller MARIBEL ROJAS PONCE y MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 7 de junio de 2023



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación la dedico a mis padres por haberme motivado, impulsado a seguir adelante, a no rendirme y seguir con deseos de superación y a Dios por acompañarme en todo el proceso universitario.

Maribel Rojas Ponce

Dedico con todo mi corazón la tesis a mis padres por haberme forjado con valores y lucha constante para cumplir con mis deseos de superación, a Dios por haberme dado la fuerza necesaria para superar cada obstáculo presentado en toda la carrera universitaria y a todas las personas que me apoyaron a lograrlo.

Mirtha Zarai Chávez Flores

AGRADECIMIENTOS

A nuestros maestros y compañeros por las enseñanzas y conocimiento que me han otorgado a lo largo de mi carrera y en especial en el proceso de investigación de nuestra tesis. A nuestro asesor el Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por su paciencia para guiarnos, corregirnos y con ello lograr tener una buena tesis. A nuestros hermanos por haberme brindado su apoyo incondicional durante todo el proceso de investigación de nuestra tesis, ya que sin su ayuda hubiera sido más difícil llegar a nuestro objetivo planteado. Finalmente, agradecemos a la empresa Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C. por habernos permitido realizar la aplicación de nuestros instrumentos en su empresa.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 2 |
| AGRADECIMIENTOS | 3 |
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT | 9 |
| INTRODUCCIÓN | 10 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Justificación e importancia de la investigación | 21 |
| 1.3 Objetivos de la investigación: general y específico | 22 |
| 1.4 Limitaciones de la investigación | 23 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Antecedentes de estudios | 25 |
| 2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado | 33 |
| 2.3 Definición conceptual de la terminología empleada | 58 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 63 |
| 3.2 Población y muestra | 64 |
| 3.3 Hipótesis | 65 |
| 3.4 Variables – Operacionalización | 65 |
| 3.5 Métodos y técnicas de investigación | 68 |
| 3.6 Descripción de los instrumentos utilizados | 68 |
| 3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos | 70 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1 Validación del instrumento | 73 |
| 4.2 Resultados descriptivos de las variables | 75 |
| 4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones | 77 |
| 4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas | 86 |
| 4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio | 87 |
| 4.6 Procedimientos correlacionales | 88 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| 5.1 Discusiones | 95 |
| 5.2 Conclusiones | 98 |

5.3 Recomendaciones 100

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Importancia del teletrabajo en las organizaciones
- Tabla 2 Cuadro de operacionalización de la variable teletrabajo
- Tabla 3 Cuadro de operacionalización de la variable satisfacción laboral
- Tabla 4 Ficha del cuestionario del cuestionario de teletrabajo
- Tabla 5 Ficha del cuestionario del cuestionario de satisfacción laboral
- Tabla 6 Escala de valoración de alfa de Cronbach
- Tabla 7 Escala de correlación de R de Pearson
- Tabla 8 Resultados de validación del cuestionario de teletrabajo
- Tabla 9 Resultados de validación del cuestionario de satisfacción laboral
- Tabla 10 Resultados de fiabilidad del cuestionario de teletrabajo
- Tabla 11 Resultados de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral
- Tabla 12 Análisis descriptivos de la variable teletrabajo
- Tabla 13 Análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral
- Tabla 14 Análisis descriptivos de la dimensión flexibilidad de horario
- Tabla 15 Análisis descriptivos de la dimensión autonomía de trabajo
- Tabla 16 Análisis descriptivos de la dimensión automotivación
- Tabla 17 Análisis descriptivos de la dimensión equipamiento
- Tabla 18 Análisis descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo
- Tabla 19 Análisis descriptivos de la dimensión beneficios laborales
- Tabla 20 Análisis descriptivos de la dimensión políticas administrativas
- Tabla 21 Análisis descriptivos de la dimensión desempeño de tareas
- Tabla 22 Análisis descriptivos de la dimensión relación con la autoridad
- Tabla 23 Análisis descriptivos de la relación entre teletrabajo y satisfacción laboral
- Tabla 24 Prueba de normalidad de las variables de estudio
- Tabla 25 Resultados de correlación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral
- Tabla 26 Resultados de correlación entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral
- Tabla 27 Resultados de correlación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral
- Tabla 28 Resultados de correlación entre la automotivación y la satisfacción laboral
- Tabla 29 Resultados de correlación entre el equipamiento y la satisfacción laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual de la variable teletrabajo
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral
- Figura 3 Análisis porcentual de la dimensión remuneración flexibilidad de horario
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión autonomía de trabajo
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión automotivación
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión equipamiento
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión condiciones de trabajo
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión beneficios laborales
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión políticas administrativas
- Figura 10 Análisis porcentual de la dimensión desempeño de tareas
- Figura 11 Análisis porcentual de la dimensión relación con la autoridad
- Figura 12 Análisis porcentual de la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral
- Figura 13 Gráfico de dispersión de las variables teletrabajo y satisfacción laboral

TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MYPE FABRICACIONES MINERAS Y CONSTRUCCIÓN, CALLAO – 2021

MARIBEL ROJAS PONCE
MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo primordial de esta investigación consistió en establecer la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype fabricaciones mineras y construcción, Callao – 2021. El tipo de estudio es básico, correlacional, no experimental, transversal y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 35 colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C., los cuestionarios aplicados estuvieron conformados por 36 ítems para la prueba de teletrabajo y 26 ítems para la prueba de satisfacción laboral. Estos cuestionarios demostraron niveles óptimos de consistencia interna mediante resultados alfa de Cronbach de 0.961 para la prueba de teletrabajo y 0.896 para la prueba de satisfacción laboral. Finalmente, los resultados conseguidos en la investigación fueron satisfactorios puesto que demostraron un nivel de correlación positiva fuerte entre las variables teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype fabricaciones mineras y construcción, mediante un coeficiente de correlación. Este resultado permite concluir que mientras que la empresa considere una correcta implementación tanto en equipamiento como condiciones físicas y mentales en el teletrabajo mejora significativamente la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa.

Palabras clave: gestión de calidad, calidad, competitividad empresarial.

**TELEWORK AND JOB SATISFACTION IN MYPE EMPLOYEES MINING
MANUFACTURING AND CONSTRUCTION, CALLAO – 2021**

**MARIBEL ROJAS PONCE
MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The primary objective of this research was to establish the relationship between teleworking and job satisfaction in the collaborators of Mype fabricaciones mineras y construcción, Callao - 2021. The type of study is basic, correlational, non-experimental, cross-sectional and quantitative approach. The population was made up of 35 employees of Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C., the questionnaires applied were made up of 36 items for the teleworking test and 26 items for the job satisfaction test. These questionnaires demonstrated optimal levels of internal consistency through Cronbach's alpha results of 0.961 for the telework test and 0.896 for the job satisfaction test. Finally, the results obtained in the investigation were satisfactory since they demonstrated a strong positive correlation level between the variables telecommuting and job satisfaction in the collaborators of the Mype mining and construction manufacturing, through a correlation coefficient. This result allows us to conclude that while the company considers a correct implementation both in equipment and physical and mental conditions in teleworking, it significantly improves the job satisfaction of the company's employees.

Keywords: quality management, quality, business competitiveness.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el teletrabajo ha sido una modalidad adoptada por las empresas, debido a la pandemia COVID-19, su implementación fue fundamental, para la continuidad del funcionamiento de las organizaciones, por lo que la adaptación de los colaboradores a esta modalidad de trabajo fue esencial, logrando una estabilidad entre la vida laboral y personal, ya que cuentan con una flexibilidad de horario y reducción de desplazamiento, sin embargo, esta modalidad de trabajo también demandó que las empresas implementen de forma rápida las condiciones necesarias para esta modalidad de trabajo que busque generar más que molestias en el personal, buenos niveles de satisfacción laboral. Por lo tanto, en esta investigación titulada *Teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype fabricaciones mineras y construcción, callao – 2021*, teniendo como situación problemática que esta modalidad de trabajo es poco utilizada por las Mypes por su alto costo, equipos tecnológicos y personal capacitado, se concluyó que es una gran oportunidad para las pequeñas empresas ya que va a permitir la reducción de costos por infraestructura y gastos fijos. Al no implementar esta modalidad de trabajo cabe la posibilidad que las empresas paralicen sus operaciones y por ende el cierre de este. De acuerdo con lo mencionado es importante que las Mypes arriesguen por esta modalidad de trabajo y hacer que sus colaboradores se adapten a la misma de forma adecuada y rápida.

Por consiguiente, el problema de la investigación es: ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

Se obtuvo como objetivo general establecer la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Por otro lado, la hipótesis de investigación consiste en demostrar la existencia de una relación positiva entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

En esta investigación se ha elaborado y explicado en cinco capítulos que permiten una mejor explicación y comprensión de los capítulos desarrollados:

En el capítulo I se elaboró el planteamiento del problema que comprende un análisis de la realidad problemática a nivel nacional, mundial y América Latina que permitió formular los problemas de investigación, luego se desarrolló la justificación de la investigación, luego se planteó los objetivos de investigación y las limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se presentó el marco teórico que comprende un análisis de los antecedentes de estudio tanto internacionales y nacionales, luego se desarrolló las bases teóricas científica que fundamentan las variables de estudio y por último se explicó las definiciones conceptuales de los términos empleados en las bases teóricas científicas.

En el capítulo III se elaboró el marco metodológico, donde se explica el tipo y diseño de investigación, luego se identificó la población y muestra de estudio, luego se desarrollaron las hipótesis de investigación que posteriormente permitieron la operacionalización de la variable, asimismo, se identificó los métodos y técnicas de investigación, así como la descripción de instrumentos utilizados, por último, se realizó el análisis estadísticos e interpretación de datos.

En el capítulo IV se realizó el análisis e interpretación de los resultados que comprende la validación del instrumento de recolección de datos, luego se realizó el análisis de confiabilidad de los cuestionarios, asimismo, se desarrollaron los resultados descriptivos de la variable y dimensiones, la prueba de normalidad de las

variables de estudio que permitieron identificar el estadístico adecuado para la prueba de hipótesis de la investigación.

Finalmente, en el capítulo V se desarrolló las discusiones de los resultados con investigaciones consideradas en los antecedentes, luego se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones a las que llegó la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El teletrabajo es la ejecución del trabajo realizado en un lugar alejado de las oficinas centrales o centro de trabajo, mediante el uso intensivo de diversos medios y herramientas tecnológicos de la comunicación, para llevarse a cabo se debe tener conocimiento de este, la cual ayudará a desarrollar un excelente trabajo. Esta modalidad de trabajo se llevará a cabo en las áreas administrativas y operativas, ya que son áreas que se pueden monitorear remotamente sin la necesidad de asistir frecuentemente a las oficinas. Asimismo, cada teletrabajador puede tener un horario más flexible y trabajar desde la comodidad de su casa.

Esta modalidad de trabajo es poco utilizada por las Mypes, por lo mismo que requieren de un alto costo para implementar, contar con los equipos tecnológicos necesarios, además de tener personal altamente capacitado, sin embargo, es una gran oportunidad para las pequeñas empresas ya que les va a permitir la reducción de costos por infraestructura y gastos fijos, generando beneficios tanto para el empleador y colaborador.

A nivel mundial, los mayores inconvenientes que oponen los empresarios a la hora de plantearse cambios organizativos es por un lado la falta de agentes adecuados que estimulen la introducción de dichos cambios, junto con la falta de cooperación entre Mypes, y por otro lado los costos asociados a la introducción de los cambios. La falta de mentalidad cooperativa por parte de las Mypes es uno de los inconvenientes encontrados, así como la falta de gerentes con suficiente disposición para reunir y canalizar acciones de carácter global. El superar este problema se presenta como un factor clave, las mejores adaptaciones de teletrabajo eran aquellas que se basan en modalidades que requieren el apoyo entre las empresas (Orero et al., 2020).

Asimismo, uno de los grandes inconvenientes que tienen las Mypes es la falta de economía que cuentan para la implantación de esta modalidad de trabajo, ya que para llevarse a cabo se debe de realizar una inversión relevante, así como contratar a personal capacitado, brindar charlas de capacitación de teletrabajo. Sin embargo, hay países que ven esta modalidad de trabajo como una estrategia favorable para su empresa, entre ellas la reducción de gastos, mejor utilización de los recursos, perfiles profesionales más modernos, mejor organización del trabajo en su complejo y mayor flexibilidad en general.

En la Unión Europea, por lo general el gobierno favorece al desarrollo del teletrabajo. Ciertos gobiernos han cambiado su propia legislación laboral, otros han brindado incentivos, minimizando las cotizaciones de los empleadores para los teletrabajadores (Cal, 2019). Cabe señalar, que en los países europeos el gobierno incentiva esta modalidad de trabajo, por lo que influye a que más empresas implementen el teletrabajo, otorgando diferentes beneficios a los trabajadores. Por otro lado, Alemania cuenta con varias modalidades de teletrabajo, es un país atractivo, con una economía eficiente, un sistema potente de relaciones industriales y un alto nivel de productividad, además de ello es la locomotora política y económica de Europa. (Cal, 2019). En Suecia el gran porcentaje de empresas están involucradas en el teletrabajo y va creciendo considerablemente en un 86%, asimismo en el sector de la información y comunicación creció en un 79% y en las actividades financieras un 66%. En hoteles y restaurantes hay una disminución del 32% y en el transporte 37%. Dentro de las profesiones más relacionadas con el teletrabajo están los investigadores, los profesores y los periodistas, los mismos que cuentan con altas calificaciones y capacidades para desarrollarlos (Cal, 2019). Asimismo, en Reino Unido, los empresarios han visto el teletrabajo desde un punto de vista de ahorro, ya

que les ha permitido ahorrar más de 3.000 libras esterlinas por cada colaborador, asimismo, les generó una mayor productividad, también ha reducido las faltas por enfermedad, por otro lado, para el colaborador ha sido beneficioso ya que han reducido sus gastos de transporte (Cal, 2019).

En América Latina, el teletrabajo es reciente y va creciendo de a poco a comparación de otros países europeos que ya lo vienen implementando de muchos años atrás, sin embargo, en el periodo 2010 a 2012 el crecimiento ha sido más notorio, ya que muchos países están plasmando estrategias para que el teletrabajo sea cada vez más operativo.

Havriluk (2019) sostiene que el teletrabajo se muestra como una opción importante y atractiva para ser implementado en las pequeñas y medianas empresas, su expansión y crecimiento se dificulta por su alto costo, a profesionales especializados que le ayuden a mejorar sus procesos y su posicionamiento competitivo en el mercado. Sin embargo, la inexistencia de un marco jurídico a nivel mundial que incentive la incorporación del teletrabajo como una herramienta de apoyo a las organizaciones, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, es lo que ha dificultado la inserción de este en los países de América Latina y el Caribe.

En Chile el 50% de las organizaciones tienen dificultad de implementar el teletrabajo por la falta de tecnología y medios de información y comunicación para teletrabajar, asimismo, la contratación del personal debe ser seleccionado y evaluado de acuerdo con las competencias que se requieran para esta modalidad de trabajo (Havriluk, 2019).

A nivel nacional, hoy en día el trabajo ha ido cambiando, a lo largo de los años con los avances tecnológicos que ofrecen herramientas que facilitan el trabajo, pero en algunas Mypes aún se reúsan al cambio y ponen barreras para utilizar los

beneficios de la tecnología, no han implementado el teletrabajo ya sea por un factor económico, falta de personal capacitado o piensan que el rendimiento no es igual.

Araníbar (2019) menciona que existe resistencia al cambio por parte de los empresarios, ocasionando una barrera para la implementación del teletrabajo en las organizaciones, de acuerdo con una encuesta realizada se pudo tener conocimiento que un 61% de empleadores se opondrían a esta modalidad de trabajo, un 31% aceptaría con la condición de que se les brinde algún beneficio y solo un % 8% aceptaría inteligentemente.

Es por lo que hay la necesidad de cambiar y desplazarnos al conocimiento informático que nos va a permitir crecer como empresa y competir con otras que ya tienen implementado el teletrabajo, es necesario invertir en tecnología que nos permitir teletrabajar teniendo en cuenta y los múltiples beneficios que nos trae y además el retorno favorable de la inversión.

En Lima metropolitana, las pequeñas empresas en su mayoría son de tipo familiar que empiezan como pequeños emprendimientos, pero son muy importantes en la economía del país, la mayoría de Mypes no utiliza la tecnología (internet), por lo es difícil implementar otros sistemas que permita desarrollar trabajos desde casa, además que no desean hacer una inversión en tecnologías, por lo que consideran gastos innecesarios, en el distrito de Villa El Salvador hay varias Mypes que no están reguladas lo que dificulta más su crecimiento.

Apaza (2019) señala que en los establecimientos ubicados en el Parque Industrial de Villa El Salvador, evidencian una situación bastante desfavorable en cuanto al uso de las tecnologías, ya que el 97,9% no usa programas contables y página web para el negocio y el 85.9% de los establecimientos no usa el internet. Estos resultados revelan las desventajas que tienen las empresas en cuanto al uso

de las herramientas tecnológicas. Sobre todo, teniendo en cuenta que el comercio electrónico se está incrementando cada vez más a nivel nacional.

Por lo tanto, el uso de tecnologías es muy importante ya que estamos en un mundo globalizado y es necesario implementar nuevas formas de trabajo, avanzar de acuerdo con los requerimientos de los clientes, estar disponibles a los cambios que se presentan usando tecnología y sistemas que permitan desarrollar trabajos desde casa y los colaboradores puedan seguir con sus actividades desde su comodidad y dando los resultados esperados.

A nivel local, en la empresa Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C dedicada al rubro de fabricación de maquinaria para la explotación de minas y para obras de construcción, de acuerdo con la coyuntura que se vive por el COVID-19. Se implementó el teletrabajo solo en las áreas de administración, finanzas y operativa, la cual ha tenido muchas dificultades ya que no cuentan con personal capacitado y con las tecnologías adecuadas para su buen funcionamiento. Sin embargo, han tratado la manera de seguir con sus funciones. Es por lo que se lleva a cabo la investigación para ver si tiene las condiciones para el emplear el teletrabajo; sin embargo, los colaboradores han tenido apoyo por parte del empleador en el proceso en la adaptación a los cambios para poder realizar el teletrabajo. Además de ello, al principio no se estableció un horario fijo de trabajo, para los colaboradores fue difícil adecuarse al cambio por lo que no se sentían capaces de trabajar en esta modalidad de trabajo, asimismo, no contaban con el equipamiento necesario para trabajar desde casa.

Respecto a la flexibilidad de horario, esta empresa tiene un horario rígido en relación con el trabajo remoto aspecto que viene generando estrés y sobrecarga laboral en sus colaboradores. En oportunidades se ha observado que la convocatoria

a reuniones es fuera de las horas de trabajo, sino convocan a cualquier hora afectando las relaciones familiares de sus colaboradores.

Respecto autonomía de trabajo, se observa que los colaboradores no tienen la capacidad de tomar decisiones propias, sino siempre están esperando que le brinde instrucciones para el desarrollo de sus funciones.

Respecto a la automotivación, consisten en la capacidad de las personas que poder generarse acciones que le permitan tener una mejor motivación e impulsarse a hacer un mejor desempeño. En la empresa se evidencia que el personal no encuentra espacios en la empresa o en la interacción virtual para poder generar su propia motivación que le permita tener un mejor nivel de satisfacción laboral.

Respecto al equipamiento, se identificó que la empresa no facilita las tecnologías de información y comunicación a sus colaboradores, cuando se ingresó a la época de pandemia, la empresa asumió que los colaboradores tenían por ejemplo laptops, buena velocidad de internet y otros implementos propios del trabajo remoto y nunca asumió los costos que ello demandaba, lo cual tuvo que ser asumida por el colaborador.

En relación con la satisfacción laboral, se analizó las condiciones de trabajo en la cual se encontró que muchos colaboradores no tenían las condiciones mínimas necesarias para la realización del trabajo remoto, por otro lado, no había un horario establecido para el trabajo sino las convocatorias se realizaban en distintos horarios afectando las condiciones personales y familiares de trabajo.

Respecto a los beneficios laborales, en la empresa se identificó que los colaboradores no presentan beneficios laborales por horas extras de trabajo, es más en algunos casos a algunos trabajadores se les retiro de la empresa por pandemia y

a otros se les realizó un ajuste de remuneración con la excusa de que la pandemia está afectando los ingresos de la empresa.

Respecto a las políticas administrativas, en la empresa no se observa políticas que beneficie al colaborador, como la flexibilidad de horarios, los permisos de trabajo, los descuentos, la no retribución de las horas extras, por tanto, no le permita estar satisfecho para laborar dentro de la empresa.

Respecto al desempeño de tareas, en la empresa se observa que los colaboradores no cuentan con las condiciones mínimas de tecnología que le permita desempeñarse adecuadamente, la tecnología que tienen lo hicieron con adquisiciones propias.

Respecto a la relación con la autoridad, en la empresa se observa que no existe niveles adecuados de comunicación con la autoridad, puesto que la comunicación con es fluida, por otro lado, la fluidez de la información no es el adecuado, aspecto que hace que el desempeño de las funciones no se desarrolle oportunamente.

Es por ello, que en esta investigación se pretende establecer el nivel de relación que presenta el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Problema general

¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

¿Qué relación existe entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación pretende dar a conocer la importancia de implementar el teletrabajo en las Mypes, ya que hoy en día hay muchas empresas que no están laborando debido a la pandemia, se está dando a conocer en este proyecto que ha sido de mucha utilidad en otros países, por lo que también sería beneficioso implementar en las Mypes del Perú. En ese sentido, la investigación se justifica ampliamente por las siguientes razones:

Justificación teórica. Se pone a disposición de la comunidad académica información documentada de las variables teletrabajo y satisfacción laboral, donde se detalla las implicancias de desarrollar estas actividades bajo esa modalidad, asimismo, estas bases son importante para futuras investigaciones. Cabe señalar que la variable teletrabajo se desarrolla basada en el enfoque de Martin (2018) y la variable satisfacción laboral con las consideraciones teóricas de Robbins y Judge (2013).

Justificación práctica. La implementación del teletrabajo, va a permitir a la Mype tener la oportunidad de seguir trabajando, brindando las condiciones necesarias a los colaboradores para el desarrollo de sus actividades, con ello va a aumentar su productividad, satisfacción de sus colaboradores y una disminución en sus gastos, en ese sentido, la investigación con sus resultados pretende brindar estrategias de mejora de la implementación de esta modalidad remota de teletrabajo que tenga implicancia positivas en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Justificación metodológica. Esta implementación se justifica metodológicamente puesto que va dirigido a través de técnicas, métodos y normas cuyos resultados generan nuevos conocimientos y aportarán herramientas de aprendizaje para futuras investigaciones. Por otro lado, la investigación aporta con dos cuestionarios de recolección de datos válidos y confiables que garanticen datos correctos para su análisis y resultados.

Justificación tecnológica. La implementación del teletrabajo les permite mantenerse en el ambiente competitivo, brindando en tiempo oportuno la respuesta que necesita el cliente y a su vez permitirá lograr una interacción con las otras áreas de la empresa, asimismo, tendrá constantes actualizaciones y cambios que permitirán una mayor atracción con el cliente, además optimización de los tiempos y bajos costos.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.2021?

Establecer la relación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Establecer la relación entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Establecer la relación entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

1.4. Limitaciones de la investigación

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se tuvieron algunas dificultades relacionadas básicamente a la fuente bibliográficas, las cuales obstaculizaron el avance y desarrollo del trabajo de investigación que poco a poco se fueron solucionando con la ayuda del asesor y el compromiso de los investigadores.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Gaethe (2020) en su tesis *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la Covid-19: El caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020*, realizada con el objetivo de analizar la percepción social de las condiciones laborales en madres con doble presencia que realizan teletrabajo debido a la emergencia sanitaria en la que nos encontramos actualmente, analizar mediante las vivencias mencionadas por las madres, cuáles son los riesgos a los que pueden estar expuestas y posterior causen daño a su salud, desarrollado con un diseño inductivo-deductivo, con una muestra de 5 madres trabajadoras, 3 casadas y 2 solteras. En sus conclusiones se indica que no hay capacitaciones, tampoco se puede acceder a la información por parte de las empresas en lo que se refiere a condiciones laborales aptas para realizar el teletrabajo por lo cual bajo su opinión y el poco entendimiento relacionado al tema de seguridad y salud han tratado de adoptar medidas básicas con los implementos que disponen en casa. Ha existido un incremento de estrés en las personas entrevistadas a partir de la presencia de la pandemia y las consecuencias derivadas de la misma, indica que fue difícil la integración de la parte laboral y domestico familiar, ya que no se encontraban preparadas para asumir las actividades laborales dentro de casa y la falta de organización ha provocado un desequilibrio en el cumplimiento de las responsabilidades laborales además de la familiar. Referente a las condiciones de trabajo indica que no cuentan con un espacio idóneo para poder desarrollar sus actividades y tampoco de las herramientas como iluminación suficiente, sillas ergonómicas y mesas adecuadas para realizar sus labores, lo que ha provocado dolencias en las mujeres a nivel osteomuscular como la espalda, las muñecas y la

cintura. Se ha visto que en la modalidad de teletrabajo hubo un aumento en la jornada laboral indicando que presencial trabajaban 8 horas y ahora son 10 horas debido a la sobrecarga de trabajo por parte de la organización, lo que ha provocado una acumulación de las actividades de las que deben estar pendientes en los hogares además de la atención a sus hijos. Por medio de los datos reales obtenidos a través del discurso de las trabajadoras es necesario crear políticas de seguridad y salud ocupacional y las medidas preventivas a tomar por los responsables de las áreas ya que están viendo los riesgos del personal. Por lo tanto, como aporte, en esta investigación se puede identificar que las personas no están preparadas para realizar esta modalidad de teletrabajo tampoco tienen las condiciones para desarrollarlas por lo que su rendimiento es bajo, además de ello se considera que los horarios de trabajo exceden las 8 horas de la jornada laboral. Se consideró que la información es muy relevante para nuestra investigación, ya que guarda relación con nuestra variable.

Acevedo (2020) en su tesis *Condiciones de trabajo de teletrabajadores en dos empresas del sector de tecnologías de la información. Bogotá D.C, 2017*, realizado con el objetivo de analizar las condiciones de trabajo de teletrabajadores que laboran en dos empresas del sector del sector de tecnologías de la información con base en las características de los puestos de trabajo, adaptados en sus lugares de vivienda. Este estudio cuenta con un diseño descriptivo, corte transversal y una muestra de 55 trabajadores encuestados. En sus conclusiones se definieron las características sociodemográficas y ocupacionales de la población teletrabajadora, por lo que se concluye que predomina la población femenina, en el caso de la edad en su mayoría está en el rango de la población económicamente activa es decir entre los 25 y 45 años, hecho que coincide con lo reportado en otros estudios. además, hay que mencionar que los trabajadores que están vinculados bajo la modalidad de teletrabajo

tienen un nivel académico alto, además se encuentran casados o conviven en unión libre y tienen hijos. También, pertenecen al nivel socioeconómicos 3 y 4. Referente a las actividades realizadas, principalmente son de carácter operativo, en su mayoría los trabajadores tienen más de un año de antigüedad en la empresa y sus ingresos es el adecuado. En el caso de las relaciones sociales en el trabajo, el acoso laboral en algunos teletrabajadores por parte de sus superiores y compañeros se detectó en una mínima proporción en el presente estudio, por lo que se evaluó el nivel de riesgo como intolerable. Las condiciones extralaborales, en su mayoría población se dedica a realizar actividades domésticas y de cuidado, principalmente la población femenina, cabe resaltar que las actividades que realiza gran parte de la población es deporte y recreación. Por lo tanto, como aporte la mayoría de las teletrabajadoras son del sexo femenino de las edades de entre 25 y 45 años, con un nivel académico alto. Pertenecen al estrato socioeconómico 3 y 4, las labores realizadas son de carácter operativo, en su mayoría tienen más de 1 año laborando en la empresa con un sueldo adecuado.

Vargas (2019) en su tesis *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores*, realizado con el propósito de brindar una aproximación a estos cuestionamientos comenzando por enfocar el estudio del teletrabajo en trabajadores que ya realizan sus funciones bajo esta modalidad y relacionar la satisfacción laboral con la percepción del apoyo que le brindan sus organizaciones, desarrollado con un diseño no experimental – correlacional, con una muestra de 54 teletrabajadores. En sus conclusiones se indica que es útil que exista una correlación significativa y positiva entre apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores, lo que significa que a mayor apreciación tenga del apoyo organizacional un teletrabajador, mejores serán sus niveles de satisfacción laboral.

Existe una ligera tendencia a que los teletrabajadores reciban un 57.4% de apoyo organizacional, señalando que se sienten apoyados en el desarrollo de sus actividades como teletrabajadores, destacando que la mayoría de los trabajadores teletrabajan de forma parcial y se sienten más apoyados. En su mayoría los teletrabajadores sustanciales y/o marginales, a tiempo parcial, 74,19% de teletrabajadores logran una mejor percepción de apoyo organizacional que aquellos que desarrollan sus actividades en la modalidad de teletrabajadores primarios fijos. Se sugiere realizar una investigación a mayor profundidad en el área de teletrabajo enfocado a las personas, tanto para los trabajadores como para los líderes, debido a que va en aumento su desarrollo y favorables expectativas. Por lo tanto, como aporte los teletrabajadores sienten el apoyo de la organización, la mayoría teletrabajan de manera parcial, además de ellos sugiere realizar una investigación a mayor profundidad ya que por el poco tiempo ha tenido desarrollándose tiene buenas expectativas.

Belalcázar et al. (2019) en su tesis *Análisis de la implementación del teletrabajo de las empresas en Colombia*, realizada con el objetivo de analizar la implementación del teletrabajo en las empresas colombianas buscando conocer, sus comienzos, características, evolución y la legislación colombiana frente a esta nueva modalidad de trabajo, demostrando las condiciones a tener en cuenta para su implementación. El método de investigación es el deductivo, se realizó entrevistas en estas empresas Minitic, cámara de comercio de Cali, Comfandi, Christus Sinergia y alcaldía de Santiago de Cali, de la cual se obtuvo archivos e información digital. En sus conclusiones se explica que el teletrabajo es una nueva modalidad laboral a distancia que permite ejecutar las labores asignadas, con la ayuda del uso de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), está logrando tener hasta el momento una

gran aceptación y seduciendo a más organizaciones a querer vincularse a esta nueva forma de trabajo. En Colombia se presentan tres modalidades de teletrabajo: autónoma, móvil y suplementaria, estando en primer lugar de acogida por las organizaciones la modalidad suplementaria, ya que están implementando el nuevo modelo de trabajo, considerando que esta nueva forma le permite al teletrabajador tener mayor contacto con la organización y le permite al supervisor tener un mejor control, no autoritario, sobre el teletrabajador. En algunas organizaciones el teletrabajo ha logrado un impacto positivo, cumpliendo las expectativas de las empresas; si bien es cierto que sea indicado que uno de los pilares principales en la implementación de esta modalidad de trabajo es el bienestar del colaborador, se sabe también que se busca es la igualdad tanto de la empresa como del trabajador. El teletrabajo es una estrategia que brinda diversos beneficios que contribuyen al bienestar del colaborador, esto va a permitir la inserción social de ciertas personas que se encuentran en condiciones de discapacidad y vulnerabilidad, dando apoyo para lograr disminuir las barreras de accesibilidad y contribuyendo al cumplimiento de la responsabilidad social de cada empresa. Por lo tanto, como aporte el teletrabajo está teniendo una gran acogida por las organizaciones, siendo la modalidad suplementaria la más aceptada, esta modalidad le permite el teletrabajador tener mayor contacto con la organización, el teletrabajo ofrece múltiples beneficios que contribuyen con el bienestar del trabajador y el cumplimiento con la organización.

Antecedentes nacionales

Baca y Ceballos (2021) en su tesis *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*, tuvo como finalidad analizar el nivel de relación que presenta el teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores. Este estudio es de nivel correlacional y diseño

no experimental, la muestra considerada es de 364 colaboradores activos de las empresas. En sus conclusiones se indica que la modalidad de trabajo remoto influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores ($r=0.963$, $\text{Sig.}=0.000$), este resultado demuestra un nivel de correlación positivo y altamente significativo. Asimismo, en sus conclusiones específicas se indica que la dimensión autonomía de trabajo tiene una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.921$, $\text{Sig.}=0.000$), la dimensión automotivación basado en la socialización tiene una correlación moderadamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0,725$, $\text{Sig.}=0.000$), por último la dimensión condiciones y medio ambiente tiene una correlación moderadamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.603$, $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados no hacen más que indicar que la modalidad de trabajo remoto influye en la satisfacción de los colaboradores de las empresas.

Reyes (2020) en su tesis titulada *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*, desarrollado con la finalidad de identificar el nivel de relación que presenta el teletrabajo y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Respecto a la metodología, el estudio es de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental, considerado en su desarrollo una muestra de 61 trabajadores. En sus resultados se explica que la modalidad de trabajo remoto (teletrabajo) se relaciona de manera positiva y altamente significativa ($r=0.810$; $\text{Sig.}=0.000$) lo que demuestra que el teletrabajo influye de manera significativa en los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores. En sus resultados específicos, se indican que la dimensión flexibilidad de horario influye altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.698$; $\text{Sig.}=0.000$), la dimensión

dispositivos propios se relacionan fuerte y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.508$; $\text{Sig.}=0.000$), la dimensión reuniones virtuales se relacionan moderada y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.488$; $\text{Sig.}=0.000$) y finalmente, la dimensión automotivación se relacionan fuerte y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.689$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que los factores que comprende la modalidad de teletrabajo favorecen positivamente los niveles de satisfacción que presentan los colaboradores de la empresa en estudio.

López y Neyra (2019) en su tesis *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú*, realizada con el objetivo de analizar el nivel de relación que presenta el teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito de la provincia de Trujillo. El estudio presenta un diseño explicativo descriptivo, en una muestra conformada por los 42 colaboradores del Banco de Crédito de la Provincia de Trujillo. En sus conclusiones se explica que los aspectos positivos del teletrabajo en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo 2019, son: facilidad para acceder al trabajo, innovador, se necesita de conocimientos de computación y se trabaja en base al cumplimiento de objetivos. Los aspectos más estresores en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo 2019, son: no tiene acceso a un espacio privado de trabajo. No se comparte relaciones sociales y el equipo no respalda las metas profesionales de los demás compañeros de trabajo. Por lo tanto, como aporte se puede deducir que es importante el conocimiento de computación para los teletrabajadores, ya que eso les permite trabajar eficientemente, asimismo tienen un espacio privado, donde ellos puedan concentrarse en sus labores.

Silva et al. (2018) en su tesis *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA*, realizada con el objetivo de analizar el proceso de implementación del teletrabajo e identificar buenas prácticas en empresas del sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA, desarrollado con un diseño empírica. En sus conclusiones se indica que se determina los factores de un perfil adecuado, grado de adaptación de los implicados y con ello conocer el grado de aceptación de la tecnología idónea y monitorear aliciente como obstáculos. En los dos bancos señalado se observa tanto jefes y teletrabajadores que durante la vivencia esta modalidad tiene limitaciones y ventajas de acuerdo con al contexto organizacional, la cual es utilizado para futuras implementaciones. Estas empresas son conscientes que la digitalización, las dinámicas e interacción de la efectividad de las TICs es a nivel global, el trabajo a distancia es una herramienta compleja dentro de esta nueva cultura organizacional. Esta investigación descubre que los beneficios y potencialidades para los colaboradores que realizan el teletrabajo sea ágil ante el periodo de adaptación y teniendo en cuenta los recursos necesarios brindado por la empresa. Por lo tanto, como aporte se deduce que es viable el teletrabajo, ya que es más flexible para los trabajadores, les permite realizar diversos asuntos durante el día, asimismo, los teletrabajadores deben de contar con ciertos requisitos para poder teletrabajar

Chávez (2020) en su tesis *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social. Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020*, desarrollada con el objetivo de describir las capacidades de la gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Loreto al emplear el teletrabajo, el diseño empleado fue no experimental de tipo transversal descriptivo, en una muestra conformada en 26 trabajadores administrativos de la gerencia

regional de desarrollo social del gobierno regional de Loreto. En sus conclusiones se ha determinado que la mayoría de las personas que adoptan el teletrabajo utilizan un ordenador y una conexión a internet (73% disponen del equipo necesario), complementándolo con el empleo del teléfono inteligente (El 100% dispone de teléfono inteligente y lo emplean en revisar su correo, indicando el 69% que es suficiente para sus actividades). Esta innovación se produce en dos sentidos, en uno el trabajador organiza y redefine sus tareas, su tiempo y la relación con sus compañeros. Al tener mayor flexibilidad y libertad de horarios, eligen los momentos más adecuados para realizar su trabajo. Según los resultados obtenidos del proyecto, el teletrabajo mantiene o incrementa la productividad de los trabajadores (el 77% de los teletrabajadores indica que se mejoró su productividad frecuentemente). Las ventajas que perciben los trabajadores los motivan a no reducir su esfuerzo y resultados (el 88% indica que se cumplen con las metas propuestas frecuentemente), sino que genera el incremento de la productividad. Por lo tanto, como aporte se puede decir que el teletrabajo es viable ya que, ayuda al trabajador a organizarse, concentrarse en sus labores y dedica el tiempo necesario a cada tarea asignada, además de ello hay mayor incremento de productividad para la empresa.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1 Bases teóricas del teletrabajo

Desde hace décadas las tendencias de la tecnología han ido evolucionando progresivamente y con ello la llegada del teletrabajo ha hecho que las empresas y personas se adapten al cambio, con la finalidad de disminuir los problemas de transporte y contaminación del medio ambiente, mejorando la productividad de las empresas.

Asimismo la base psicológica también es importante para el desarrollo de la variable puesto que el bienestar de las personas en una empresa es importante, ya que les permite desarrollarse, brindando soluciones, propuestas e ideas relevantes, es por ello que se ha determinado que el teletrabajo permite tener un horario flexible, donde te puedes organizar en tu vida familiar y laboral, asimismo, estar motivados les va a permitir tener una mejor calidad de vida y ser más productivos en el trabajo que desarrollen.

2.2.2.1 Definiciones de teletrabajo.

El teletrabajo se realiza en lugares alejados de las oficinas, esta modalidad de trabajo se desarrolla mediante las herramientas tecnológicas, al respecto Martín (2018) afirma: “El teletrabajo no es una profesión, sino una forma de trabajo flexible para llevar a cabo sus actividades laborales para desarrollar un servicio o tarea utilizando las TIC, se puede llamar trabajo en remoto” (p. 15). Por lo que esta modalidad de trabajo se puede realizar en cualquier parte donde se cuente con las condiciones necesarias para desarrollarlo. Por otro lado, Bottos (2008) indica que: “El teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones” (p. 24). Se puede concluir que el teletrabajo es una alternativa de solución para las empresas.

El teletrabajo es una modalidad que no tiene un lugar establecido para ejecutarlo, se debe contar con las condiciones necesarias para llevarlo a cabo, Buira (2013) indica:

Es aquel trabajo que se realiza a distancia y con la colaboración de las modernas tecnologías de la comunicación, o si se quiere precisar más, es

aquella forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajos habituales. (p. 22)

Asimismo, se debe contar con personal capacitado para poder llegar a realizar las actividades asignadas, y no se vean diferencias entre el trabajo presencial, por lo que se requiere tener los mismos resultados. Barboza (2013) afirma: “Adoptar el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia para desarrollar un oficio u profesión, el teletrabajador puede hacerlo bajo relación de dependencia con una empresa o en forma independiente” (p. 15).

Es un modelo laboral que se puede ejecutar desde casa u otro lugar usando la tecnología adecuada, sin necesidad de deslazarse, ahorrando tiempo y dinero. García (2012) sostiene: “El teletrabajo es un método, forma diferente de realizar la actividad laboral que utiliza las telecomunicaciones como herramienta fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo” (p. 15).

Para finalizar, se recomienda a las empresas optar por esta modalidad de trabajo, ya que trae muchos beneficios para la empresa y trabajadores, las cuales les va a permitir continuar con sus actividades, es una modalidad de trabajo a distancia, donde se utilizan los medios tecnológicos como herramienta fundamental, y esta modalidad de trabajo se realiza en un lugar distinto del centro de labores con las condiciones adecuadas que les permita a los colaboradores cumplir con las metas que establece la empresa.

2.2.2.2 importancia del teletrabajo.

Páez et al. (2020) indican la importancia del teletrabajo de la siguiente manera, este sistema de trabajo permite a las personas lograr un mayor equilibrio y estabilidad en su interacción como ser humano, ya que contribuye a tener una mayor conciliación con la vida personal.

Tabla 1*Importancia del teletrabajo en las organizaciones*

| Importancia del teletrabajo | Porcentaje |
|--|------------|
| 1. Contribuir a una mejor conciliación con la vida personal | 47.95% |
| 2. Incremento de la productividad por empleado | 41.18% |
| 3. Reducción de costos de infraestructura en la organización | 30.19% |
| 4. Reducción de costos en el pago de nómina | 6.15% |

Esta tabla permite indicar que:

- Referente a la contribución a la mejor conciliación con la vida personal, los trabajadores consideran al teletrabajo como una opción que permite lograr un mejor equilibrio y estabilidad.
- El incremento de la productividad por empleado es un beneficio para los empresarios ya que va a generar mayor rentabilidad.
- Obtener la reducción de costos de infraestructura en la organización es importante para los empresarios, ya que con ello pueden invertir en otros aspectos para la empresa.
- La reducción de costos en el pago de nómina, el hecho que el trabajador realice teletrabajo no significa la reducción de su salario.

2.2.2.3 Características del teletrabajo.

Es una modalidad de trabajo que se puede realizar desde donde te encuentres a través de una computadora o laptop, a fin de mantener una comunicación constante entre el empleador y el empleado, cuentan con diversas características, los mismos que se detallan a continuación:

Digón et al. (2020) mencionan las características del teletrabajo son las siguientes:

- Nueva cultura organizacional. La condición de esta modalidad de trabajo regenera una nueva cultura organizacional, los ámbitos de aprendizaje,

comunicación transversal, equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados son características muy desarrolladas en entornos de teletrabajo.

- Trabajo por objetivo. El teletrabajo no será medido por un horario, ya que está basado en el cumplimiento de sus actividades y una mayor productividad, esto contempla el derecho a la desconexión.
- Contrato individual voluntario. Se puede conciliar un documento que sea redactado por ambas partes, en el escrito debe estar detallar las obligaciones y derechos del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.
- Horarios flexibles. El horario y ambiente de trabajo se pactan antes del iniciar las actividades laborales para que sus jefes como compañeros conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si hubiese una rutina presencial o no.
- Distancia + ajenidad + TIC. Las actividades se realizan remotamente en un ambiente ajeno a la empresa o no, a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Lugar de trabajo determinado o indeterminado. El teletrabajo puede tener una ubicación determinada o no, siempre y cuando exista un acuerdo entre ambas partes.
- Conectividad. El centro de trabajo donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a Internet para cumplir con las actividades asignadas.
- Cobertura de ART (Accidentes y Riesgos del Trabajo). Los colaboradores deben garantizar su jornada laboral semanal, con horarios estimados y

hacerles presente los días presenciales, tener en cuenta los horarios se deben cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.

- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial. El teletrabajador posee los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos colaboradores que realicen sus tareas de manera presencial en las oficinas de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los convenios colectivos de trabajo.
- Respeto a la vida privada. Esta fase es muy importante, ya que al no contar con un espacio de trabajo definido puede llevar a situaciones no previstas, hoy los límites entre el mundo del trabajo y la familia son extensos, pueden parecer positivos, pero con el tiempo pueden generar problemas o trastornos en la parte psicológica del colaborador.
- Reversibilidad acordada. En el contrato individual voluntario se recomienda mencionar de forma tajante el consenso entre empleado y empleador para el retorno al trabajo presencial o viceversa, retorno al trabajo remoto o conectado.
- Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador. Para cumplir con las actividades asignadas se deben contar con equipos y herramientas necesarias, que la empresa debe proveer a sus colaboradores y ellos serán responsables de su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En caso se acordará que el trabajador utilice su propio equipamiento, la empresa tendría que compensar los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

2.2.2.4 Aspectos fundamentales del teletrabajo.

Martin (2018) sostiene que los aspectos fundamentales del teletrabajo son:

- Como organizamos el tiempo. Planificando, delegando acciones, objetivos, gestionando, dando prioridades y programando el tiempo exacto para cada actividad. Para las personas que realizan teletrabajo, el tiempo es un factor muy importante, ya que no tiene límites de horarios que les obligue permanecer en su centro de trabajo.
- Como organizamos el espacio. Ubicando un espacio adecuado con un mínimo de siete metros cuadrados para que realicen sus funciones con mayor facilidad, asimismo, contar con los medios tecnológicos que cumplan con los requisitos necesarios para el buen funcionamiento.
- Obligaciones empresariales. Ambas partes pactan un acuerdo, donde se detallan las condiciones y la modalidad de trabajo que se debe realizar y cumplir.

2.2.2.5 Herramientas del teletrabajo.

El trabajo a distancia se requiere de herramientas, programas y servicios que contribuyan al desarrollo del teletrabajo. Al respecto, Martin (2018) define las herramientas del teletrabajo en dos aspectos importantes:

- Herramientas de comunicación. Las herramientas más relevantes para transmitir información son por ejemplo el teléfono móvil, acceso corporativo, correos electrónicos, intercambio de archivos y video conferencia web entre otros.
- Herramientas de colaboración. Es un modo particular de organizarse que permite trabajar en proyectos con personas alejadas de manera simultánea. Las herramientas más conocidas e importantes son por ejemplo el Wikis, utilidades de back up y diagnóstico y aplicaciones ofimáticas a distancia o vía web.

2.2.2.6 Tipos de teletrabajo.

Existen varias modalidades de teletrabajar, esto se puede establecer de acuerdo con las condiciones laborales del empleador.

Martin (2018) señala que las clasificaciones de tipos de teletrabajo se pueden dividir de la siguiente manera:

- Teletrabajo en casa. Se realiza en el domicilio del empleado que puede estar trabajando para una empresa o independiente.
- Oficinas satélites. Son ambientes de la empresa ubicadas cerca de los domicilios de los teletrabajadores.
- Telecentros. Son centros de trabajo compartidos compartida entre varias empresas, principalmente Pymes y profesionales. Son gestionados por proveedores de servicios de comunicaciones que actúan como arrendatarios.
- Teletrabajadores móviles o itinerantes. Son teletrabajadores que realizan su trabajo en el lugar donde se encuentren, puede ser en la oficina del cliente, en su domicilio, etc. Son conocidos como nómadas ya que necesitan estar conectados con su oficina móvil, en cualquier lugar, mediante equipos informáticos portátiles con conexión y datos, dando un buen servicio a todos sus clientes.
- Telecottages. es una red de centros de teleservicios asociados, en zonas rurales, que se utilizan para proyectos de tele enseñanzas y para prestar servicios a las Pymes de esa zona.

2.2.2.7 Perfil del teletrabajador.

Martin (2018) sostiene que el perfil del teletrabajador es una serie de características personales y competencias profesionales que ayudan al

teletrabajador a adaptarse a esta modalidad de trabajo. Dentro de las cuales se pueden detallar los siguientes atributos personal:

- Preparación. Se toma en cuenta la experiencia y/o títulos para el trabajo a realizar.
- Automotivación. Tener la capacidad para motivarse uno mismo cada día.
- Autodisciplina. Capacidad de organizarse con un mínimo control exterior.
- Adaptabilidad. Tener aptitud para teletrabajar con un equipo de trabajo reducido.
- Buena organización. Para llevar un equilibrio entre trabajo y otras responsabilidades.
- Autonomía. Facilidad en la toma de decisiones.
- Habilidades tecnológicas. Contar con conocimientos de las TIC's que faciliten las actividades diarias.
- Planificación. Fechas pactadas para la entrega de sus actividades finalizadas.
- Capacidad de resolución de problemas. Permiten resolver los inconvenientes que se presenten.
- Autoformación. Estar informados de las nuevas tendencias tecnológicas para ofrecer servicios más productivos.

Las características que suelen valorarse en los procesos de selección de teletrabajadores son:

- Autodisciplina. Contar la capacidad de organizarse para el desarrollo y cumplimiento de sus funciones.
- Poseer expectativas. Los postulantes deben contar con optimismo, sentirse para poder cumplir con las expectativas.

- Poseer habilidades y aptitudes para el puesto. Capacidad de adaptarse a los cambios y realizar adecuadamente las funciones asignadas.
- Productividad. Deberá de realizar sus funciones dentro del tiempo establecido.
- Capacidad de organización. Deberá de un orden y priorizar las actividades que deben realizarse inmediatamente.
- Habilidades de comunicación y relación. Tener una comunicación cordial y compartir ideas para lograr una convivencia armónica.
- Compañerismo. Mantener un ambiente laboral agradable con todos los compañeros de trabajo.
- Fiabilidad. Contar con el funcionamiento de los equipos y sistemas adecuados

2.2.2.8 Elementos del teletrabajo.

Buira (2013) indica que los elementos del teletrabajo más importantes considerados en la teoría son:

A. El trabajo.

Es la prestación voluntaria, subordinada y pagada de una actividad humana dirigida a la producción de bienes y servicios. Se diferencian en dos grandes divisiones.

El trabajo asalariado o dependiente, el empleador mantiene con el empleado una buena comunicación sostenida en el tiempo con la finalidad de conseguir la producción de un bien o servicios. Para mantener una buena relación de trabajo es necesario que exista un contrato de trabajo, donde se detallan las condiciones, puesto de trabajo y salario.

En segundo paso, el trabajo por cuenta propia es de forma independiente y la relación que mantienen está enfocada en la realización de un trabajo, el contrato que genera mayormente está basado en la prestación de servicio.

B. La distancia.

Uno de los componentes que se debe tener en cuenta en toda organización que realiza el teletrabajo es el espacio, ya sea para gestionar un resultado o por la propia realización, o cuando el trabajo requiere participación de diversos agentes, tiende a concentrarse en un espacio definido.

C. Las TIC

Es un elemento esencial, ya que sin ella no es posible llevar a cabo el teletrabajo, su presencia como elemento imprescindible y definitorio es evidente.

D. La auto programación del trabajo.

La auto programación rompe la antigua relación entre empleado y empleador basada en la presencia, en la aptitud y en la actitud del empleado y empleador con respecto a algunas actividades llevadas a cabo en ambientes de la empresa, ordenadas y controladas por el empleador, mediante una estructura de comunicación de tipo jerárquico.

E. Elementos jurídicos.

Las relaciones contractuales de trabajo entre empresario y teletrabajador pueden ser:

- Obligaciones y contratos relativos a una relación jurídica de trabajo dependiente
- Obligaciones y contratos relativos a una relación jurídica de trabajo autónomo.
- La vinculación contractual entre trabajador y empleador no es circunstancial y anecdótico, sino de un trabajo que asegura un auténtico proyecto empresarial.
- El contrato, constituye la expresión de la relación jurídica del teletrabajo, tiene por el momento solo una función instrumental de la filosofía y organización del

trabajo de la empresa y una garantía de derechos laborales y sociales preestablecidos.

- En ciertas doctrinas se detallan explícitamente el mínimo de días u horas que el teletrabajador está obligatoriamente presente en el centro de trabajo o en la sede de la empresa, con el fin de salvaguarden sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

2.2.2.9. El consentimiento de los contratantes.

Rodríguez y Atienza (2021) sostiene que ante cualquier contrato laboral debería existir un acuerdo de ambas partes, donde se valide todo aquello en lo que se compromete:

- La negativa del trabajador y el derecho de reversión. Dentro del contrato de trabajo se debería establecer una cláusula donde señale que cuando se requiera que el personal realice teletrabajo, no tenga ninguna justificación para realizar dicha condición de trabajo.
- Elementos invalidantes del consentimiento. Desde el punto de vista del trabajador, donde se invalide el contrato de trabajo a distancia, debería suceder algo grave, como no tener la condiciones y materiales para desarrollar sus actividades.
- Cláusulas abusivas. Las cláusulas se consideran abusivas al imponer un régimen sancionador al no conseguir o culminar los objetivos asignados, asimismo, la comparación de géneros que determinen el valor de rendimiento entre los diferentes equipos de trabajos.

2.2.2.10 Ventajas y desventajas del teletrabajo.

Martin (2018) indica que las ventajas y desventajas del teletrabajo se clasifican de la siguiente manera:

A. Ventajas

Las ventajas están compuestas en tres grupos, las cuales son las ventajas para el trabajador, para la organización y para la sociedad:

Para el trabajador.

- Tiene mayor flexibilidad de trabajo, ya sea de horario, organización de sus tareas, el cual proporciona la distribución del tiempo a su conveniencia, le permite un mejor autocontrol la cual se valora en todas las experiencias del teletrabajo y da lugar al incremento de la productividad del colaborador.
- Desde otro punto de vista el incremento de oportunidades laborales no está limitada por el trabajador ya que lo puede realizar desde donde encuentre y en cualquier horario.
- Otra de las ventajas de este sistema es que facilita una mejor conciliación trabajo y persona, la empresa contrata a los teletrabajadores de acuerdo con su necesidad, asignándoles tareas según sus características, habilidades, profesión y situación personal. No se ven limitados por otros aspectos como el horario, lugar o discapacidad de la persona, no habiendo motivo de discriminación al momento de realizar la contratación.
- La característica más valorada del teletrabajo es el poder conciliar la vida familiar y laboral, ya que el hecho de trabajar desde casa les proporciona pasar más tiempo en familia, cuidado de los hijos y realizar otras actividades propias de su vida personal.
- Por último, las reducciones de supervisión directa por parte de los jefes contribuyen enormemente a la disminución de stress, unos de los principales causantes de las inasistencias del colaborador por “enfermedades” y baja del rendimiento laboral.

Para la organización.

- La ventaja más visible y que impulsa a la mayor cantidad de empresarios a implantar el teletrabajo es básicamente la disminución de costos, alquiler de inmueble, mobiliarios, transportes.
- El incremento de productividad de los trabajadores que han tenido una mejor aceptación al teletrabajo.
- La implantación del trabajo a distancia conlleva a un sistema de control por objetivos y resultados, que constituirá una ventaja que, de acuerdo con la capacidad de la empresa para adaptarse a este sistema, no se consideran las horas que el colaborador se encuentre en su puesto, se toma en cuenta la calidad de trabajo realizado y el tiempo de los plazos establecidos.

Para la sociedad.

Las ventajas que se destacan es la reducción de congestión vehicular e incentivar los beneficios que trae para el medio ambiente al desarrollar el teletrabajo.

- Para la sociedad el trabajo a distancia es una ventaja, ya que favorece la posibilidad del desarrollo en zonas aisladas por lo que las implementaciones de telecentros en zonas rurales se llevaran a cabo con modernos medios de comunicación, incentivando y reduciendo que se desplacen a otras ciudades a solo viajes ocasionales.
- Una de las ventajas más beneficiosas es la probabilidad de integrarse en la vida laboral a lugares de la población que tengan personas con enfermedades con limitaciones para desplazarse o motivos personales que le impidan acceder a un puesto de trabajo
- Por último, otra de las ventajas que aporta el teletrabajo a la sociedad es la mejora en la colaboración entre áreas, sobre todo en el laboral, favorece el que

puedan colaborar en el desarrollo de un mismo proyecto personas de todo el mundo, casi a tiempo real. Existen asimismo herramientas como el IRC o video conferencia, tipo skipe o video que permiten la comunicación en tiempo real de colaboradores en cualquier país.

B. Desventajas

Vamos a separarlas en dos grupos, desventajas percibidas para las personas y para la organización, ya que es difícil encontrar desventajas reales o remarcables para la sociedad.

Para las personas.

- Una de las desventajas puede ser la sensación de soledad. La falta de interacción diaria entre compañeros, de vida social o de la posibilidad de contacto cara a cara puede provocar pequeñas crisis de sensación de aislamiento o soledad. La solución a este problema es muy fácil, se deben articular una serie de reuniones semanales o mensuales entre todos los compañeros de la empresa para intercambiar opiniones, colaborar directa o simplemente hacer vida social.
- Otras de las consecuencias a superar es la sensación por parte del teletrabajador de que su carrera se estanca, ya que piensa que si no ven su trabajo no pueden valorarlo en su justa medida, y achacará a su no presencia en la empresa el que se promocione a otros compañeros en lugar de a el mismo.
- Otro factor para considerar es que no todos los trabajadores son capaces de compaginar trabajo y familia. Ya que el no separar ambos mundos puede llevar a la excesiva injerencia de las responsabilidades familiares en el trabajo de la

persona, por asumir más tareas domésticas de las que puede desempeñar para el correcto desempeño de su trabajo.

- Se debe tener en cuenta también el hecho del desfase legislativo, o lagunas legales, que existen en este momento respecto al tema del teletrabajo. En este sentido, ya que el teletrabajo no constituye un trabajo específico, prácticamente todos los modelos de contrato existentes en la actualidad son elaborados por las empresas siguiendo sus propios criterios, lo cual repercute negativamente en la protección social del teletrabajador.
- Otro de los efectos que surgen en la implementación del teletrabajo es la falta de conocimiento de los directivos, para aceptar esta nueva forma de trabajo, ya que no tiene la supervisión de sus colaboradores y sienten que pierden el poder o estatus ante sus empleados.

Para las organizaciones.

- Una de las más evidentes e intuitivas desventajas de este tipo de organización es el alto coste inicial de los equipos y de la infraestructura con la que es necesario dotar a la empresa.
- Otro de los factores que son percibidos como un elemento negativo del sistema de teletrabajo es el tema de la seguridad en las comunicaciones y la confidencialidad, ya que la transmisión de información circula por internet.

2.2.2.11. Dimensiones del teletrabajo.

A. Flexibilidad de horario.

Esta modalidad de trabajo le permite al colaborador tener una flexibilidad de horario, ya que podrían organizarse según sus actividades y su vida familiar, teniendo en cuenta que va a depender de acuerdo con lo establecido por el empleador.

García (2012) indica lo siguiente de acuerdo con la flexibilidad de horario, el teletrabajador puede vivir donde él elija y tener una flexibilidad enorme respecto a dónde y cuándo trabajar.

La cantidad de tiempo dedicado es un aspecto que sólo tiene que ver con la decisión del teletrabajador. Podrá elegir una modalidad u otra en función de sus necesidades y posibilidades; la repercusión de la decisión es fundamentalmente económica y similar a si se trabaja de forma convencional.

La flexibilidad va a depender de las restricciones normativas que se establecieron con el empleador, ya que así cuenten con un horario flexible, el empleador espera que cumplan con las labores asignadas en el tiempo definido.

Palacio y Álvarez (2004) señalan:

La condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. Se trata de facilitar adaptaciones relativamente rápidas del empleo y los salarios frente a alteraciones coyunturales o estructurales de la economía. (p. 49)

B. Autonomía de trabajo.

El empleador otorga al colaborador la libertad de desarrollar sus actividades de manera profesional con capacidad de dar solución a los inconvenientes, teniendo en cuenta los criterios donde pueda involucrarse proactivamente.

García (2012) define la autonomía de trabajo cuando el teletrabajador realiza su trabajo para otra persona o para una empresa sin contrato de trabajo, como trabajador independiente, estamos hablando de trabajador autónomo.

La cualificación como trabajador independiente, no asalariado, del teletrabajador significa su exclusión del campo de aplicación del derecho del trabajo, no así su exclusión del derecho a la seguridad social. Sus relaciones con el que proporciona la actividad están reguladas por el código civil. Por consiguiente, los colaboradores que ejerzan el teletrabajo son autónomas en realizar sus funciones, con compromiso, responsabilidad en la toma de decisiones de la empresa

Barbosa (2013) sostiene: “Los teletrabajadores que forman parte de un equipo, deben ser seguros de sí mismo, autónomos en sus tareas, con una actitud proactiva en el trabajo y siempre en contacto con el resto del equipo de trabajo” (p. 102).

Otro aspecto importante en la autonomía es la seguridad y salud en el trabajo que se entiende como las acciones que buscar prevenir las lesiones o enfermedades producidas en el ambiente laboral quizás con las condiciones que esta presenta. Por lo tanto, estas acciones deben estar consideradas en las políticas de la empresa.

C. Dimensión automotivación.

Es uno de los factores primordiales que se requieren para el desarrollo del teletrabajo, ya que el colaborador debe ser proactivo en sus labores.

Barbosa (2013) afirma de la automotivación que el teletrabajador debe ser capaces de auto motivarse, cumplir los horarios, metas y objetivos impuestos, y de auto limitarse tanto para no exceder en el trabajo como para no permitir que el hecho de no estar en un ambiente laboral provoque distracciones permanentes. Es deseable contar con una actitud proactiva, ser flexible, respetuoso, ético, con empatía, y con capacidad para resolver conflictos que se presentan en la jornada de trabajo.

D. Dimensión equipamiento.

Para desarrollar esta modalidad de trabajo es necesario contar con los equipos tecnológicos que ayuden el desarrollo de sus actividades, proporcionando seguridad

y bienestar de los colaboradores. Al respecto, García (2012) menciona cuales son los elementos básicos para teletrabajar, en ese sentido, indica que el teletrabajo requiere para su ejecución el establecimiento de toda una red de servicios que faciliten la tarea como el soporte técnico, las cuales son:

- Un ordenador, con sus accesorios correspondientes, CPU, monitor, teclado, ratón, etc.
- Un elemento de comunicación con la red de transmisión de datos (fax-modem, teléfono, videoteléfono).
- Elementos de edición, impresora, plotters, etc.
- Infraestructura de red (telefónica, RDSI, Internet) accesible desde el lugar desde el que se lleva a cabo la actividad de teletrabajo.
- Software adecuado de comunicaciones y de trabajo en grupo, y otros más específicos relacionados con el trabajo que desarrolle el teletrabajador.

2.2.2. Bases teóricas de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es entendida como los niveles de complacencia que tiene una persona respecto a las condiciones que le genera la actividad que desarrolla dentro de una organización. La variable satisfacción laboral es la percepción emocional que desarrolla una persona, en ese sentido, su sustento científico se basa en los alcances de la psicología considerando que es la ciencia que mide o estudia los aspectos relacionados a la mente de las personas de forma cuantitativa buscando establecer una relación directa entre el cuerpo y la mente.

2.2.2.1. Definiciones de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral comprende las actitudes que manifiesta el colaborador respecto a las diferentes situaciones, acciones o condiciones relacionadas a su trabajo. Al respecto, Robbins y Judge (2013) comentan: “La satisfacción laboral es un

sentir positivo en el área de trabajo” (p. 102). Este autor indica que cuando una persona está satisfecha los indicadores de satisfacción son positivos en relación con su desempeño y las condiciones que le brinda la empresa para un desempeño óptimo de sus funciones.

Por otro lado, Chiavenato (2006) explica que la satisfacción laboral es: “La actitud que tiene o asume el trabajador frente a su trabajo, lo cual está basada en las creencias que un colaborador desarrolla en su mismo centro de trabajo” (p. 81). Este autor indica que la satisfacción laboral es la relación entre lo que se espera y el cumplimiento de las metas del puesto de trabajo.

En ese sentido, Trujillo y García (2017) indican que la satisfacción laboral tiene un interés prioritario que manifiestan los colaboradores respecto al desarrollo de sus labores, bajo esta premisa, la lealtad, los cambios de trabajo y productividad del colaborador depende de un nivel alto de satisfacción. Este mismo autor Trujillo y García (2017) explican: “La satisfacción laboral es un aspecto sumamente importante para dirigir de manera adecuada las organizaciones y el personal. Además, la fidelidad de un trabajador, su productividad y su rotación laboral depende de una satisfacción laboral con un nivel alto” (p. 37).

2.2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral.

La importancia de la satisfacción laboral, según Robbins y Judge (2013) son las siguientes:

- Un alto nivel de satisfacción laboral desarrolla en el colaborador una mejor actitud hacia las funciones que tiene que desarrollar, puesto que está relacionado con componentes cognitivos, afectivos y emocionales.
- La satisfacción laboral favorece positivamente el comportamiento de los colaboradores de los colaboradores de una empresa.

- Los trabajadores satisfechos desarrollan un sentimiento positivo de lealtad hacia la organización.
- La satisfacción laboral favorece el nivel de compromiso y la motivación de los colaboradores hacia el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de metas.

Por otro lado, Chiavenato (2003) indica que un colaborador satisfecho permite a la empresa:

- Generar oportunidades de mejora en el cumplimiento de sus funciones del personal.
- Favorece un clima laboral positivo facilitando la interacción y el desarrollo de relaciones interpersonales de los colaboradores.
- Un colaborador motivado permite una mejor toma de decisiones en lo que respecta a su área de desarrollo.
- Crea oportunidades de desarrollo personal y profesional siendo un aspecto beneficioso para la persona como la empresa.
- La satisfacción laboral depende de una buena política de remuneraciones e incentivos por el cumplimiento de metas.
- Permite equilibrar el desarrollo de su vida laboral como personal.
- La satisfacción laboral permite desarrollar un trabajo significativo, valioso y productivo de las personas.

2.2.2.3. Características de la satisfacción laboral.

Robbins y Judge (2013) indican que la satisfacción laboral se caracteriza por los siguientes aspectos:

- La satisfacción laboral mide las actitudes del trabajo de manera efectiva para analizar la predisposición hacia el trabajo que tienen los colaboradores.

- La satisfacción laboral permite incrementar la productividad de los colaboradores enfocándose en los elementos intrínsecos de la persona y del puesto de trabajo.
- La satisfacción laboral favorece un desempeño laboral sobresaliente, creando un ambiente de trabajo satisfactorio.

Dentro de este acápite, es importante mencionar que las actitudes positivas o negativas que manifiestan los colaboradores están directamente relacionadas con el nivel de satisfacción laboral que tienen dentro de la organización. En este contexto, Robbins y Coulter (2013) mencionan las siguientes características de la satisfacción laboral:

- La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con las necesidades que tienen los colaboradores.
- La satisfacción laboral tiene una relación directa con la conducta que tiene el colaborador dentro de la organización.
- La satisfacción laboral crea oportunidades al colaborador que le permite poner en práctica sus destrezas, habilidades y conocimientos.
- La satisfacción laboral permite que los colaboradores se identifiquen con la organización y esto hace que tengan o se sientan más seguros laboralmente en la organización.

2.2.2.4. factores que influyen en la satisfacción laboral

Diversos autores coinciden en que existen factores que afectan positiva o negativamente la satisfacción laboral, siendo las más importantes las siguientes:

A. El clima laboral.

El clima laboral es muy importante dentro de una organización porque implica aspectos desde las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa

hasta la percepción económica que tienen de la empresa. Por otro lado, las condiciones físicas donde se desarrollan las labores influyen en la percepción y el sentir de los colaboradores. Es importante mencionar que un buen clima en la organización influye directamente en los resultados que puede alcanzar la empresa, es decir, un clima positivo en la organización ayuda a alcanzar los objetivos que se plantearon en la empresa.

B. La cultura organizacional.

La cultura organizacional también es un factor importante que influyen en la satisfacción laboral de los colaboradores, porque esta contempla las políticas de la empresa, la misión, la visión, los valores y la identificación de los colaboradores.

C. El perfil del puesto.

Otro factor importante en la satisfacción laboral es el perfil del puesto, en este aspecto es importante mencionar que cuando un colaborador esta ubicado en un puesto de acuerdo con sus conocimientos y su perfil definitivamente se sentirá satisfecho dentro de su puesto de trabajo, puesto que se sentirá capaz de aplicar sus conocimientos, experiencia y habilidades personales.

D. Las posibilidades de crecimiento.

Las posibilidades de crecimiento es un factor que condiciona la satisfacción laboral del colaborador puesto que, si un colaborador considera que en la organización no existe posibilidad de ascender o crecer profesionalmente, entonces se sentirá frustrado y poco satisfecho de pertenecer a la organización, por lo tanto, considerará la posibilidad de migrar a otra organización.

E. El estrés.

El estrés es un factor que afecta negativamente el nivel de satisfacción laboral, pues cuando el colaborador se siente sobrecargado de trabajo y no es remunerado

siente que trabaja más que otros, afectará su nivel de satisfacción dentro de la organización.

2.2.2.6. Factores que permiten mejorar la satisfacción laboral

Mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores siempre ha sido una preocupación de los gerentes y para ello se deben poner en marcha una serie de factores que permiten mejorar los niveles de satisfacción laboral, los cuales son:

- Mejorar los niveles y canales de comunicación que permiten tener el acceso a la información en el momento pertinente para el desarrollo de sus funciones.
- Ser flexible, asumiendo algunas estrategias que les permita adaptarse al mercado y a las necesidades que tiene la empresa.
- Promueve las buenas relaciones personales, crear un clima de integración entre las personas que pertenecer a la empresa, es importante para mejorar la satisfacción del personal.
- Ser transparente, este aspecto permite a los colaboradores sentirse identificado con la organización.
- Promover políticas de crecimiento profesional dentro de la empresa, poniendo énfasis al reclutamiento interno de la empresa.
- Reconocer a los colaboradores, es importante que se reconozca a los colaboradores mediante el cumplimiento de sus logros, metas y objetivos alcanzados dentro de su área de trabajo.

2.2.2.6. Teorías asociadas a la satisfacción laboral.

Robbins y Judge (2013) dentro de su teoría explica que la satisfacción laboral es la actitud que manifiestan los colaboradores hacia el puesto que vienen desempeñando en la empresa. según el punto de vista de este autor, la satisfacción laboral se manifiesta cuando un colaborador se siente motivado y dicho en su puesto

de trabajo y esto va a ocurrir cuando el colaborador sienta que tiene una estabilidad laboral, tiene oportunidades de crecimiento profesional y un equilibrio trabajo y vida.

Según Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral se puede estudiar considerando los siguientes factores. Siendo estas los siguientes:

A. Condiciones de trabajo.

Robbins y Judge (2013) indica que las condiciones de trabajo comprenden las condiciones que tiene el colaborador para desarrollar sus funciones, es decir, es el estado del ambiente laboral como las condiciones de calidad, seguridad, limpieza, infraestructura que les permite desarrollar sus funciones con bienestar y salud en el trabajo.

Por otro lado, las condiciones laborales también implican la capacidad o condiciones que se les debe brindar al colaborador para que se pueda integrar con el grupo de trabajo, de tal modo que pueda realizar sus funciones en equipo con la intención de lograr mejores resultados.

B. Beneficios laborales.

Robbins y Judge (2013) explica que los colaboradores desean un sistema de compensaciones justo y de acuerdo con las funciones que realizan en la empresa, este sistema o política de remuneraciones de la empresa debe satisfacer las expectativas que tienen los colaboradores respecto a su sueldo o remuneraciones.

Los colaboradores deben sentir que las remuneraciones por sus labores desarrolladas tienen que satisfacer tanto el sostenimiento de su familia como de su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

C. Políticas administrativas.

Las políticas administrativas de la empresa es el grado de concordancia que se tiene con las políticas o normas institucionales que están orientadas a regular la

relación y convivencia de los colaboradores dentro de la empresa. Estas políticas administrativas deben cumplirse para garantizar la imparcialidad de las acciones que se tomen en la empresa, pues la función de estas políticas son las regulaciones laborales que permiten el desarrollo normal y armonioso de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones.

D. Desempeño de tareas.

El desempeño de tareas o laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador dentro de la organización, el desempeño de las tareas es la aplicación de las competencias profesionales y técnicas del colaborador que está directamente vinculado con los resultados que se desea alcanzar en la organización.

En este sentido, se puede mencionar que el desempeño de tareas es el comportamiento que tiene el colaborador con el quehacer de sus funciones, en tal sentido, lo que buscan las empresas es que los colaboradores sean eficaces con el desarrollo de sus labores.

E. Relación con la autoridad

La relación que tiene el colaborador con el jefe o superior, es decir, es la apreciación valorativa que tiene el colaborador con su jefe inmediato respecto al cumplimiento de sus actividades que tiene que desarrollar. Esta relación sirve para evaluar el desempeño de las funciones del colaborador o para tener una mejor fluidez de la información que permite tomar mejores decisiones y cumplir con los objetivos que se plantean dentro de las áreas o de la organización propiamente dicha.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Adjudicar

Es el proceso legal por el cual un árbitro o juez revisa evidencia y argumentación, incluido el razonamiento legal establecido por las partes opuestas,

para llegar a una decisión que beneficie a las partes involucradas dentro de la organización.

Compensaciones laborales

Las compensaciones laborales comprenden los sueldos, salarios y beneficios que reciben los trabajadores como parte de retribución por la labor que desempeñan dentro de una organización.

Comunicación

La comunicación es la forma de interacción entre las personas que integran una organización, esta forma de comunicación puede ser de tipo ascendente, descendente, horizontal y diagonal, la comunicación dentro de una organización es importante porque permite tener información en el momento oportuno para el desarrollo de las actividades.

Conciliar

Es una reunión donde se pretende llegar a un acuerdo entre las partes involucradas de la forma más imparcial posible, la conciliación permite solucionar los problemas de tal manera que las partes involucradas queden satisfechas o sientan que lograron sus propósitos.

Condiciones de trabajo

Son las condiciones mínimas que deben tener los trabajadores para poder realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, estas condiciones de trabajo comprenden aspectos como limpieza, seguridad, infraestructura, tecnologías que les permite poner en funcionamiento sus capacidades.

Convención

Es el procedimiento o manifestación de una actitud que valida los usos, las costumbres o principios que ordenan el comportamiento social o personal dentro de

un ambiente de trabajo que les permita aplicar sus competencias profesionales de una manera adecuada.

Encriptación

Es un procedimiento de seguridad que consiste en la alteración de datos que componen un archivo, garantiza la transferencia segura de datos y documentos necesarios para su desarrollo en el cumplimiento de las funciones que tiene que desarrollar en la empresa.

Horario flexible

Son las condiciones que se deben establecer en el contrato de los trabajadores en la cual se indica en qué condiciones se les puede otorgar permisos o condiciones flexibles a los colaboradores como puede ser el caso de salud, contingencias familiares, entre otros.

Itinerante

Es todo aquello que va de un lugar a otro, sin permanecer en un lugar fijo por un tiempo, este movimiento es necesario para poder tener las mejores condiciones para desarrollar el trabajo de los colaboradores dentro de la organización de manera eficiente.

Reuniones virtuales

Son las reuniones que son programadas por los coordinadores, jefes, gerentes o personal jerárquico de la empresa con la finalidad de verificar el cumplimiento de metas en las áreas de trabajo.

Satisfacción laboral

Es el estado emocional en el que se desarrollan las funciones los trabajadores de una empresa, estas condiciones están ligadas al aspecto emocional, monetario, condiciones laborales, entre otros.

Tecnologías de la información (TIC)

Son las herramientas como las computadoras, laptops, internet y todos aquellos que involucran el desarrollo de una función laboral de manera remota y que deben ser asumidas por la empresa.

Telecentros

Es un lugar público donde las personas tienen encuentros y aprendizajes, con la finalidad de brindar desarrollo a las comunidades con la introducción de las TIC. Pueden aprender a utilizar las computadoras y los beneficios del internet y otras tecnologías que ayuden a recopilar la información.

Teletrabajo

Es la modalidad de trabajo que consiste en realizar las funciones desde un espacio diferente a las instalaciones de la empresa, estos lugares pueden ser la casa u otro espacio con las condiciones mínimas para desarrollar el trabajo remoto.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación tiene las connotaciones de tipo básico considerando que su desarrollo no tiene implicancias prácticas, sino se basan en el análisis de una connotación teórica para profundizar su desarrollo. Ñaupas et al. (2018) menciona: “La investigación pura, básica o sustantiva, recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, su motivación es la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos” (p. 134).

De acuerdo con el nivel de investigación, este estudio es de nivel correlacional, puesto que su finalidad es medir el nivel de asociación que presenta el teletrabajo y la satisfacción laboral. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto particular” (p. 5).

La investigación se desarrolla con las consideraciones de un enfoque cuantitativo puesto que busca llegar a conclusiones a partir de la comprobación de hipótesis mediante procesos de mediciones numéricas. Hernández y Mendoza (2018) explican: “Representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase proceso a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa” (p. 5).

Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño no experimental transversal, puesto que su análisis se desarrolla sin una manipulación intencional de las variables y solo en un momento determinado. En este contexto, Hernández y Mendoza (2018) comentan:

“Estas investigaciones se realizan sin manipular deliberadamente variables; es decir, se trata de estudios en los que no haces variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 174). Por otro lado, respecto al corte transversal, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 176).

3.2. Población y muestra

Población

Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 196).

La población es un conjunto de elementos o sujetos con características particulares donde se va a realizar los estudios de investigación. En este trabajo de investigación la población está conformada por todos los colaboradores del área administrativa que hacen un total de 35 colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) señalan: “Una muestra es un subgrupo de la población que te interesa sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población” (p. 196).

En el caso de esta investigación no es pertinente considerar una muestra puesto que la población es pequeña cuyos elementos están al alcance de las investigadoras y predispuestas a formar parte de la investigación.

Asimismo, López y Fachelli (2015) afirman: “El tamaño de la exhibición puede ser igual a la población, pero sólo si es lo suficientemente pequeña para obtener una lista de completa de la población” (p. 127).

3.3. hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Existe relación significativa entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Existe relación significativa entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Existe relación significativa entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

3.4. Variables – Operacionalización

Pérez et al. (2020) define:

Es una característica de las unidades de análisis que se puede medir y que debe asumir al menos, dos valores. Estos valores no tienen por qué ser números. También podemos estudiar unidades de análisis colectivas: instituciones: una provincia, un país, grupos como una banda o una unión vecinal. (p. 95)

Definición conceptual de la variable Teletrabajo

García (2012) sostiene: “El teletrabajo es un método, forma diferente de realizar la actividad laboral que utiliza las telecomunicaciones como herramienta

fundamental y que se realiza en un lugar distinto de la localización centralizada del trabajo” (p. 15).

Definición operacional de la variable teletrabajo

La variable teletrabajo se mide en base a cuatro dimensiones tales como: flexibilidad de horario, autonomía de trabajo, automotivación y equipamiento, asimismo cuenta con 12 indicadores que permite medir el teletrabajo desde la perspectiva de los colaboradores.

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable teletrabajo

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Rangos |
|-------------------------|---|----------|-----------------------------------|------------|
| Flexibilidad de horario | - Capacidad de cambio | 1 al 9 | 1. Totalmente en desacuerdo | Bueno |
| | - Mejora su posición competitiva | | | |
| | - Responde eficazmente a un entorno competitivo | | | |
| Autonomía de trabajo | - Flexibilidad | 10 al 18 | 2. En desacuerdo | [146; 169) |
| | - Toma de decisiones | | | |
| | - Autogestión del tiempo | | | |
| | - Sobreponerse a la adversidad | | | |
| Automotivación | - Reconoce sus fortalezas | 19 al 27 | 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | Regular |
| | - Aumenta su optimismo | | | |
| Equipamiento | - Comodidad | 28 al 36 | 4. De acuerdo | Malo |
| | - Distribución de espacio | | | |
| | - Rendimiento | | | |
| | | | 5. Totalmente de acuerdo | [67; 108) |

Definición conceptual de la variable satisfacción laboral

Robbins y Judge (2013) explican: “La satisfacción laboral es una sensación positiva con relación al área de trabajo, un proceso de satisfacción lleva al rendimiento máximo de las habilidades y capacidades de los colaboradores” (p. 38).

Definición operacional de la variable satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral se mide en base a cuatro dimensiones tales como: condiciones de trabajo, beneficios laborales, políticas administrativas, desempeño de tareas y relación con la autoridad, asimismo cuenta con 10 indicadores que permite medir la satisfacción laboral desde la perspectiva de los colaboradores.

Tabla 3

Cuadro de operacionalización de la variable satisfacción laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Rangos |
|---------------------------|---|----------|---|------------------------------------|
| Condiciones de trabajo | - Bienestar laboral. - Integración con el grupo. | 1 al 5 | | |
| Beneficios laborales | - Reconocimiento laboral. - Remuneración. | 6 al 10 | 1. Totalmente en desacuerdo | Bueno |
| Políticas administrativas | - Cumplimiento de normas. - Regulaciones laborales. | 11 al 15 | 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo | [106; 125) Regular [85; 106) |
| Desempeño de tareas | - Cumplimiento de objetivos. - Efectividad laboral. | 16 al 20 | 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo | Malo [62; 85) |
| relación con la autoridad | - Evaluación del jefe directo. - Fluidez de información. | 21 al 27 | | |

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

Bernal (2014) afirma: “El método de prueba de hipótesis es un procedimiento que comienza con la observación de un problema que permite la comprobación de una hipótesis que permita brindar una explicación tentativa” (p. 24).

El método aplicado en este estudio es el hipotético deductivo que consiste en analizar un problema que permita formular una hipótesis que será sometida a prueba de análisis que determinar su comprobación o rechazo.

Técnica

La técnica de estudio para la recolección de datos que se va a utilizar en esta investigación es la encuesta, ya que nos va a permitir obtener resultados en un solo momento. Al respecto, Baena (2017) sostiene: “Una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo que estamos estudiando. Mediante un mismo cuestionario o cédula se aplica a un grupo de personas que representan una muestra del universo de la población investigada” (p. 82).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

En el estudio se utilizaron dos cuestionarios como herramienta de recolección de datos que permitan medir las variables de forma independiente para luego ver su nivel de asociación. Los cuestionarios utilizados han sido elaborados por la investigadora y sirven para medir el teletrabajo y la satisfacción laboral.

Hernández y Mendoza (2018) sostiene: “La confiabilidad es el grado en que una herramienta produce resultados consistentes y consistentes” (p. 223).

Hernández y Mendoza, (2018) indica: “La validez se produce al correlacionar las puntuaciones de los participantes, obtenidas por medio del instrumento, con sus

valores logrados en el criterio, una correlación implica asociar puntuaciones obtenidas por la muestra en dos o más variables” (p. 326).

Instrumento. Cuestionario de la variable teletrabajo

El presente cuestionario fue importante para medir las cuatro dimensiones de la variable teletrabajo en los colaboradores del área de administrativa de la Mype fabricaciones mineras y construcción S.A.C. las dimensiones para la variable teletrabajo son: Flexibilidad de horario, autonomía de trabajo, automotivación y equipamiento, las mismas que están conformada por 9 preguntas por cada dimensión, sumando un total de 39 preguntas. Para las respuestas se usó la escala de Likert con cinco alternativas.

Tabla 4

Ficha del cuestionario del cuestionario de teletrabajo

| Aspectos | Características |
|----------------------|--|
| Nombre | Escala de teletrabajo |
| Autores | Mirtha Zarai Chavez Flores / Maribel Rojas Ponce |
| Objetivo | Evaluación objetiva de la variable teletrabajo en los colaboradores del área de administración, finanzas y operativa. |
| Ámbito de aplicación | Colaboradores del área de administración, finanzas y operativa. |
| Informadores | Profesionales que trabajen en el área administrativa y operativa, que estén realizando teletrabajo. |
| Validación | Docentes especialistas en el tema que pertenecen a la universidad autónoma del Perú |
| Duración | 20 minutos aproximadamente |
| Significación | Evaluación objetiva del teletrabajo (Flexibilidad de horario, autonomía de trabajo, automotivación y equipamiento). |
| Finalidad | Identificar las condiciones que tienen los colaboradores que desarrollan el teletrabajo a fin de conocer las comodidades que tienen y les brinden facilidades para un buen desarrollo laboral. |
| Puntos de corte | Puntuaciones estándar medidas en bueno, regular y malo considerando el resultado de la desviación estándar de cada dimensión de teletrabajo |

Instrumento. Cuestionario de la satisfacción laboral

El cuestionario fue importante para medir las cinco dimensiones de la variable satisfacción laboral en los colaboradores del área de administrativa de la Mype fabricaciones mineras y construcción S.A.C. las dimensiones para la variable teletrabajo son: condiciones de trabajo, beneficios laborales, políticas administrativas, desempeño de tareas y relación con la autoridad, las mismas que están conformada por 27 preguntas, medidas en una escala de Likert.

Tabla 5

Ficha del cuestionario del cuestionario de satisfacción laboral

| Aspectos | Características |
|----------------------|--|
| Nombre | Escala de satisfacción laboral |
| Autores | Mirtha Zarai Chavez Flores / Maribel Rojas Ponce |
| Objetivo | Evaluación objetiva de la satisfacción laboral que presentan los colaboradores del área de administración, finanzas y operativa. |
| Ámbito de aplicación | Colaboradores del área de administración, finanzas y operativa. |
| Informadores | Profesionales que trabajen en el área administrativa y operativa, que estén realizando teletrabajo. |
| Administración | Individual |
| Validación | Docentes especialistas en el tema que pertenecen a la universidad autónoma del Perú |
| Significación | Evaluación objetiva de la satisfacción laboral (condiciones de trabajo, beneficios laborales, políticas administrativas, desempeño de tareas y relación con la autoridad). |
| Finalidad | Identificar los niveles de satisfacción laboral que tienen los colaboradores que desarrollan el teletrabajo. |
| Puntos de corte | puntuaciones estándar medidas en bueno, regular y malo considerando el resultado de la desviación estándar. |

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Primero. Se elaboró una base de datos con los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios de recolección de datos de la variable teletrabajo y satisfacción laboral, esta base de datos se elaboró en el programa SPSS versión 26.

Segundo. Se desarrolló el análisis de confiabilidad de los cuestionarios mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach obteniendo resultados satisfactorios de acuerdo con la siguiente escala.

Tabla 6

Escala de valoración de alfa de Cronbach

| Rangos | Grado |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Nula confiabilidad |
| 0.54 a 0,59 | Baja confiabilidad |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1,00 | Perfecta confiabilidad |

Nota: Ñaupás, et al., 2018, p. 134.

Tercero. Se desarrolló el análisis descriptivo de las variables y dimensiones organizando la información en gráficos y tablas estadísticas.

Cuarto. Luego se realizó el análisis de normalidad de las variables mediante el estadístico Shapiro Wilk puesto que la muestra es menor a 50 sujetos.

Quinto. Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk indicaron que los puntajes de las variables presentan una distribución normal, razón por la cual se aplicó el estadístico R de Pearson para los resultados de la verificación de hipótesis.

Tabla 7

Escala de correlación de R de Pearson

| Rango | Relación |
|---------------|-------------------------------|
| 0.00 a +0.25 | Correlación escasa o nula |
| +0.26 a +0.50 | Correlación positiva débil |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva moderada |
| +0.76 a +1.00 | Correlación positiva fuerte |

Nota: Habanera, 2009, p.17.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de teletrabajo

La validación del cuestionario de teletrabajo fue desarrollada mediante el criterio de jueces expertos en el tema que se está investigando, estos jueces brindaron observaciones validas que luego de corregidas permitieron medir la variable de manera pertinente.

Tabla 8

Resultados de validación del cuestionario de teletrabajo

| Validador | Resultado de Aplicabilidad |
|---------------------------------|----------------------------|
| Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe | Aplicable |
| Mg. Jorge Alonso Ramos Chang | Aplicable |
| Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra | Aplicable |

Validez del instrumento de satisfacción laboral

La validación del cuestionario de satisfacción laboral fue desarrollada mediante el criterio de jueces expertos en el tema y designados por la universidad, estos jueces luego de realizar una revisión del contenido de los ítems indicaron que son pertinentes y que responden a los indicadores que comprenden las dimensiones.

Tabla 9

Resultados de validación del cuestionario de satisfacción laboral

| Validador | Resultado de Aplicabilidad |
|---------------------------------|----------------------------|
| Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe | Aplicable |
| Mg. Jorge Alonso Ramos Chang | Aplicable |
| Mg. Jorge Luis Bonilla Ferreyra | Aplicable |

Los resultados de la tabla 8 y 9, evidencian que los cuestionarios de teletrabajo y satisfacción laboral presentan suficiencia, pertenencia y objetividad; es decir, son suficientes y adecuados para medir los indicadores propuestos y que realmente responden a la medición de las dimensiones como de las variables.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Análisis de fiabilidad del cuestionario de teletrabajo.

El análisis de consistencia interna del cuestionario de teletrabajo fue desarrollado mediante el estadístico alfa de Cronbach puesto que la escala que presenta este cuestionario de carácter politómico o de escala de cinco alternativas.

Tabla 10

Resultados de fiabilidad del cuestionario de teletrabajo

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,961 | 36 |

En la tabla 10, se presentan los resultados de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario que evalúa el teletrabajo, este resultado alfa de 0.961 indica que esta prueba presenta una excelente confiabilidad lo que permite concluir que esta prueba de adecuada para el recojo de datos de las unidades de análisis.

Análisis de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral.

El análisis de consistencia interna de la prueba de satisfacción laboral desarrollada mediante la aplicación del alfa de Cronbach considerando que esta prueba presenta una escala de alternativas múltiples o también llamado escala de Likert.

Tabla 11

Resultados de fiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,896 | 27 |

En la tabla 11, se presentan los resultados de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario que evalúa la satisfacción laboral, este resultado alfa de 0.896 indica que el cuestionario evaluado presenta una excelente confiabilidad lo que permite concluir que esta prueba de adecuada para el recojo de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable teletrabajo

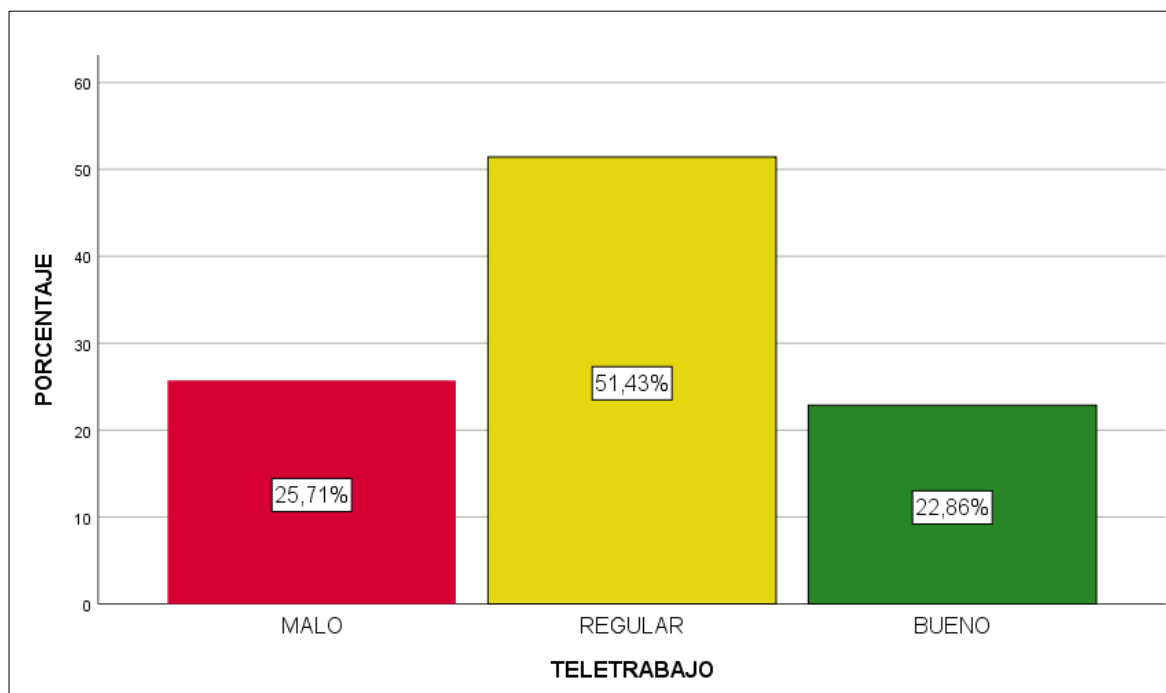
Tabla 12

Análisis descriptivos de la variable teletrabajo

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 9 | 25,7 |
| Regular | 18 | 51,4 |
| Bueno | 8 | 22,9 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 1

Análisis porcentual de la variable teletrabajo



Los resultados presentados en la tabla 12 y figura 1 evidencian que 18 colaboradores que representan el 51,43% indican que el teletrabajo se desarrolla de manera regular, asimismo, 9 colaboradores que representan el 25,71% indican que el teletrabajo se desarrolla de mala forma y finalmente, 8 colaboradores que representan el 22,86% indican que el teletrabajo se desarrolla de buena forma en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral

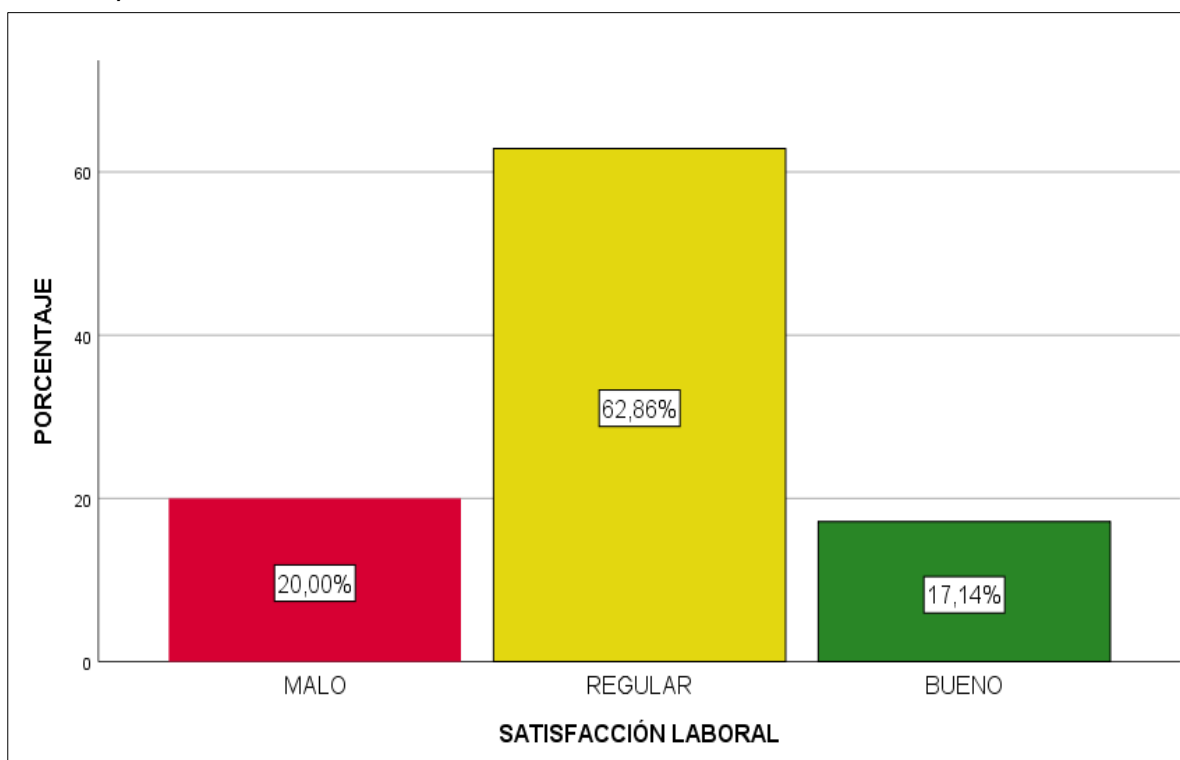
Tabla 13

Análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 7 | 20,0 |
| Regular | 22 | 62,9 |
| Bueno | 6 | 17,1 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 2

Análisis porcentual de la variable satisfacción laboral



Los resultados presentados en la tabla 13 y figura 2 evidencian que 22 colaboradores que representan el 62,86% indican sentirse regularmente satisfecho, asimismo, 7 colaboradores que representan el 20% indican tener una mala satisfacción y finalmente, 6 colaboradores que representan el 17,14% indican tener un buen nivel de satisfacción laboral en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de variable teletrabajo

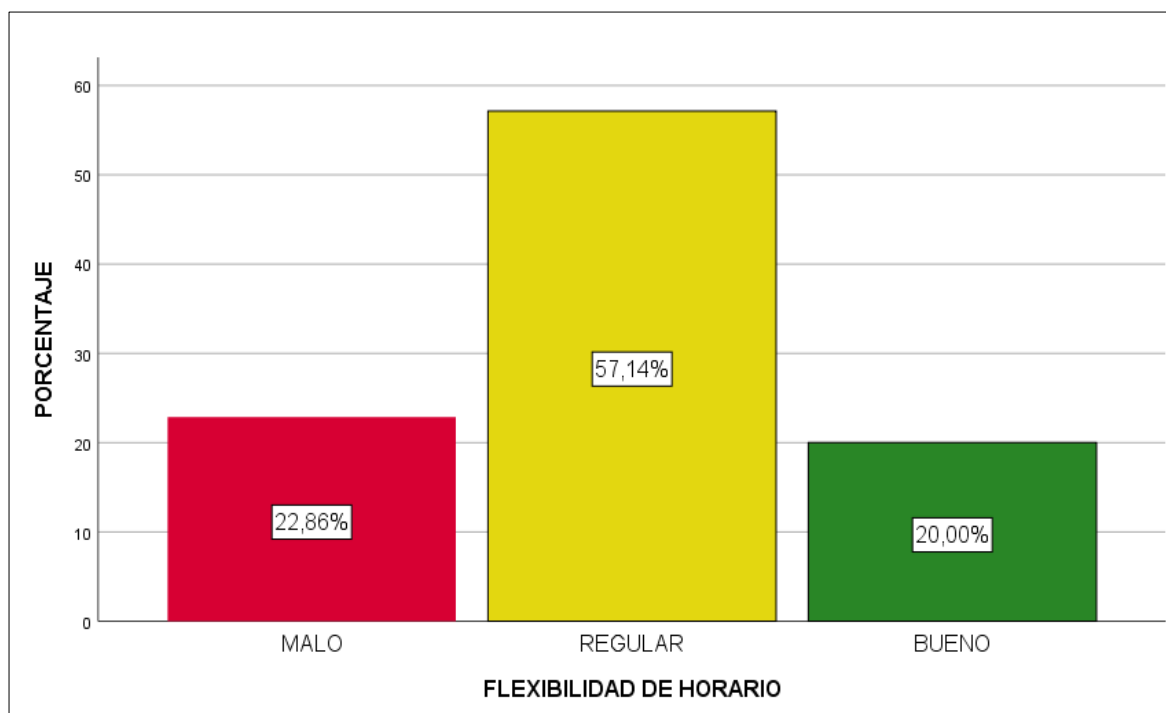
Tabla 14

Análisis descriptivos de la dimensión flexibilidad de horario

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 8 | 22,9 |
| Regular | 20 | 57,1 |
| Bueno | 7 | 20,0 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 3

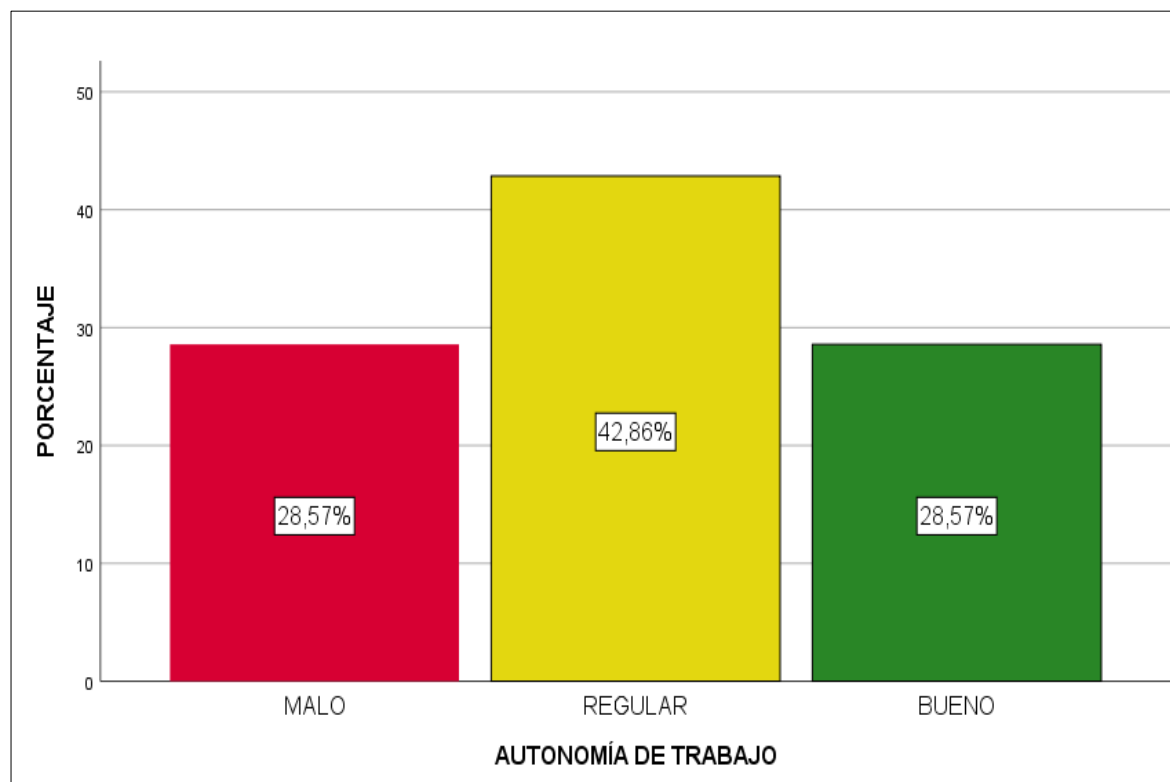
Análisis porcentual de la dimensión remuneración flexibilidad de horario



Los resultados presentados en la tabla 14 y figura 3 evidencian que 20 colaboradores que representan el 57,14% indican que la flexibilidad de horario se desarrolla de manera regular, asimismo, 8 colaboradores que representan el 22,86% indican que la flexibilidad de horario se desarrolla de mala forma y finalmente, 7 colaboradores que representan el 20% indican que la flexibilidad de horario se desarrolla de buena forma en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 15*Análisis descriptivos de la dimensión autonomía de trabajo*

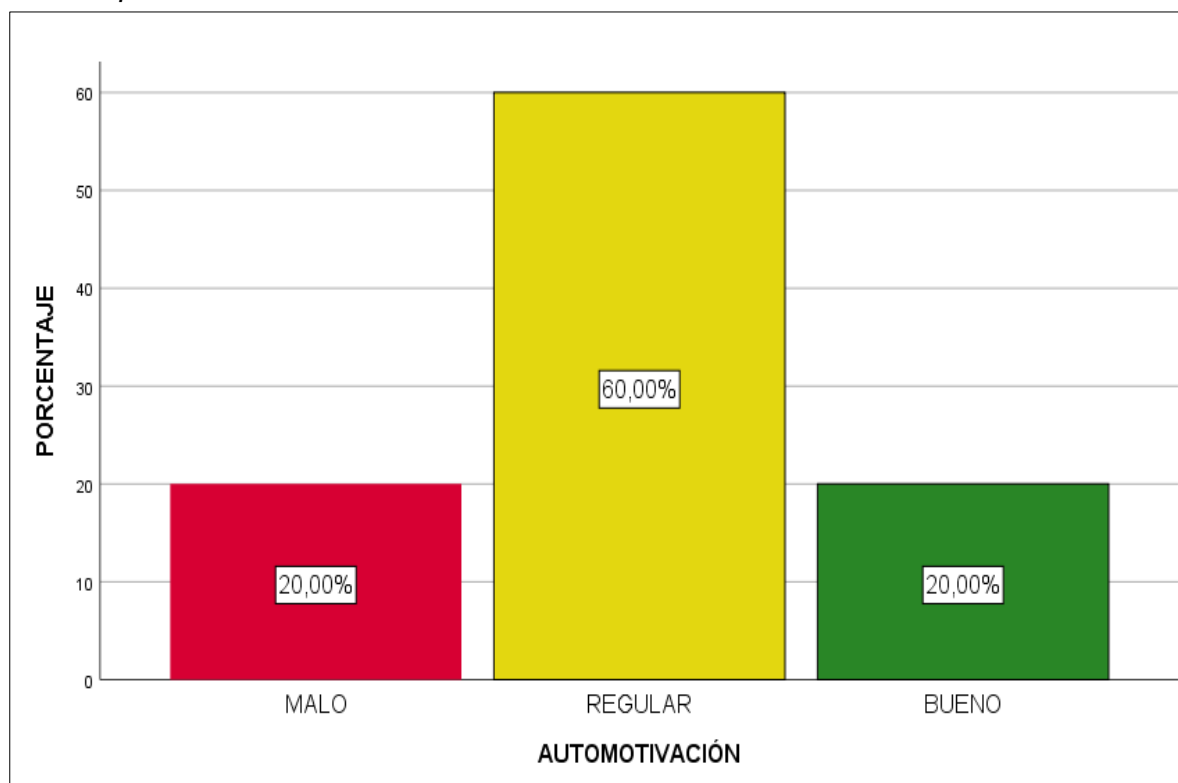
| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 10 | 28,6 |
| Regular | 15 | 42,9 |
| Bueno | 10 | 28,6 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 4*Análisis porcentual de la dimensión autonomía de trabajo*

Los resultados presentados en la tabla 15 y figura 4 evidencian que 15 colaboradores que representan el 42,86% indican que la autonomía de trabajo se desarrolla de manera regular, asimismo, 10 colaboradores que representan el 28,57% indican que la autonomía de trabajo se desarrolla de mala forma y finalmente, 10 colaboradores que representan el 28,57% indican que la autonomía de trabajo se desarrolla de buena forma en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 16*Análisis descriptivos de la dimensión automotivación*

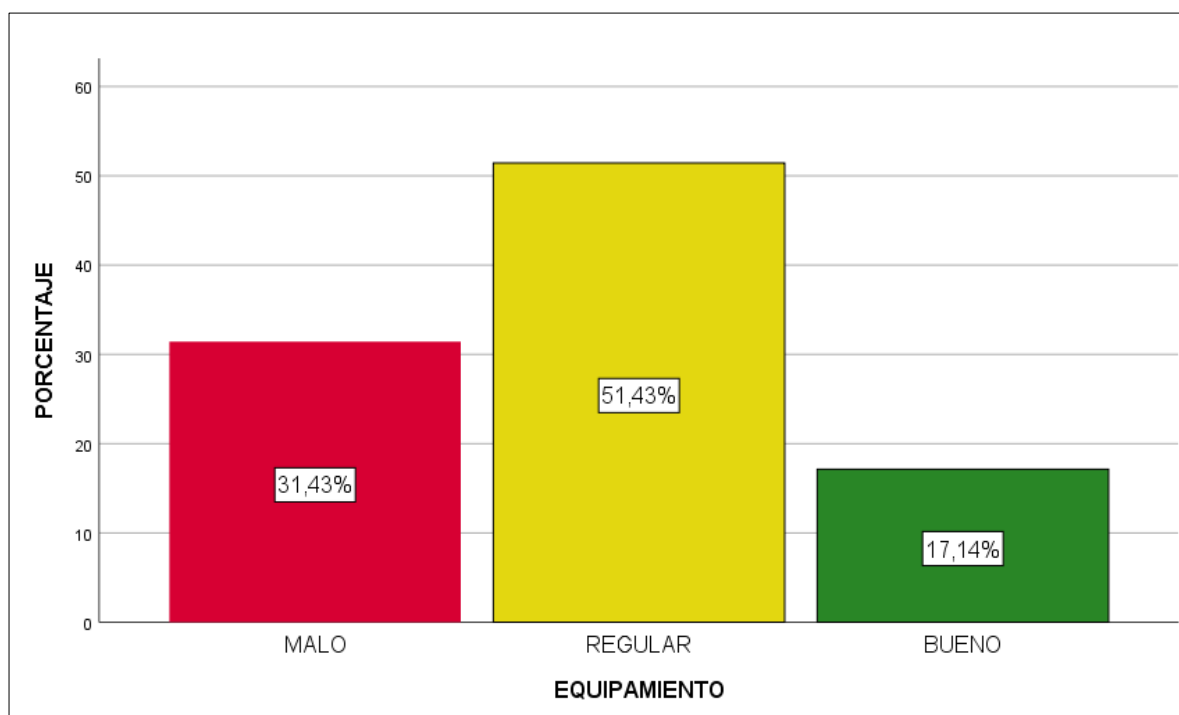
| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 7 | 20,0 |
| Regular | 21 | 60,0 |
| Bueno | 7 | 20,0 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 5*Análisis porcentual de la dimensión automotivación*

Los resultados presentados en la tabla 16 y figura 5 evidencian que 21 colaboradores que representan el 60% indican que las condiciones le permiten automotivarse de manera regular, asimismo, 7 colaboradores que representan el 20% indican que las condiciones le permiten automotivarse de mala manera y finalmente, 7 colaboradores que representan el 20% indican que las condiciones le permiten automotivarse de buena manera en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 17*Análisis descriptivos de la dimensión equipamiento*

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 11 | 31,4 |
| Regular | 18 | 51,4 |
| Bueno | 6 | 17,1 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 6*Análisis porcentual de la dimensión equipamiento*

Los resultados presentados en la tabla 17 y figura 6 evidencian que 18 colaboradores que representan el 51,43% indican que el equipamiento esta implementado de manera regular, asimismo, 11 colaboradores que representan el 31,43% indican que el equipamiento esta implementado de manera mala manera y finalmente, 5 colaboradores que representan el 17,14% indican que el equipamiento esta implementado de manera buena manera en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

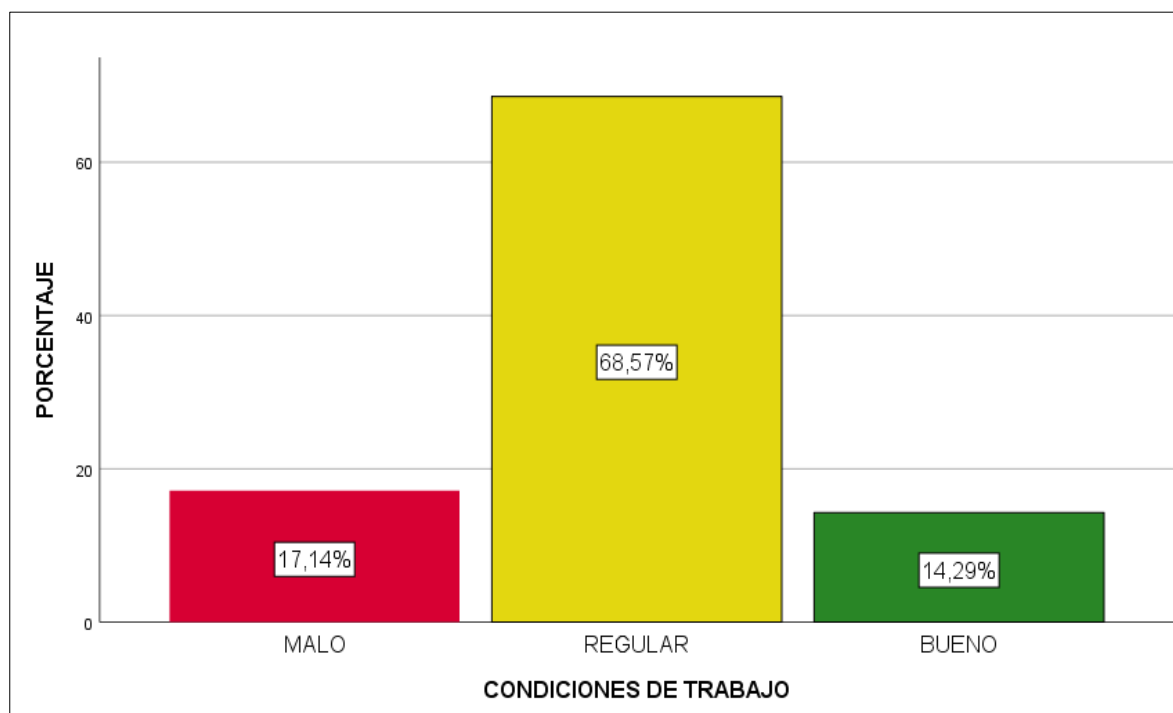
Tabla 18

Análisis descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 6 | 17,1 |
| Regular | 24 | 68,6 |
| Bueno | 5 | 14,3 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 7

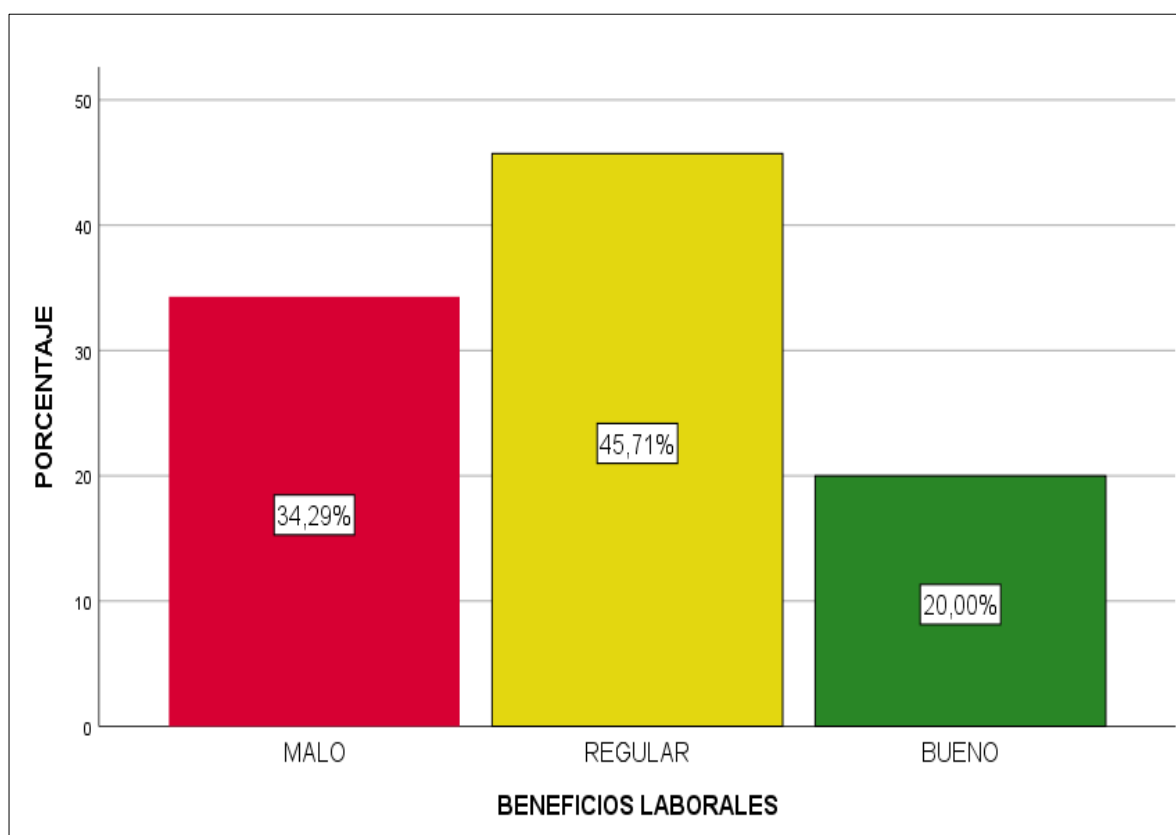
Análisis porcentual de la dimensión condiciones de trabajo



Los resultados presentados en la tabla 18 y figura 7 evidencian que 24 colaboradores que representan el 68,57% indican tener regulares condiciones de trabajo, asimismo, 6 colaboradores que representan el 17,14% indican tener malas condiciones de trabajo y finalmente, 5 colaboradores que representan el 14,29% indican tener buenas condiciones de trabajo en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 19*Análisis descriptivos de la dimensión beneficios laborales*

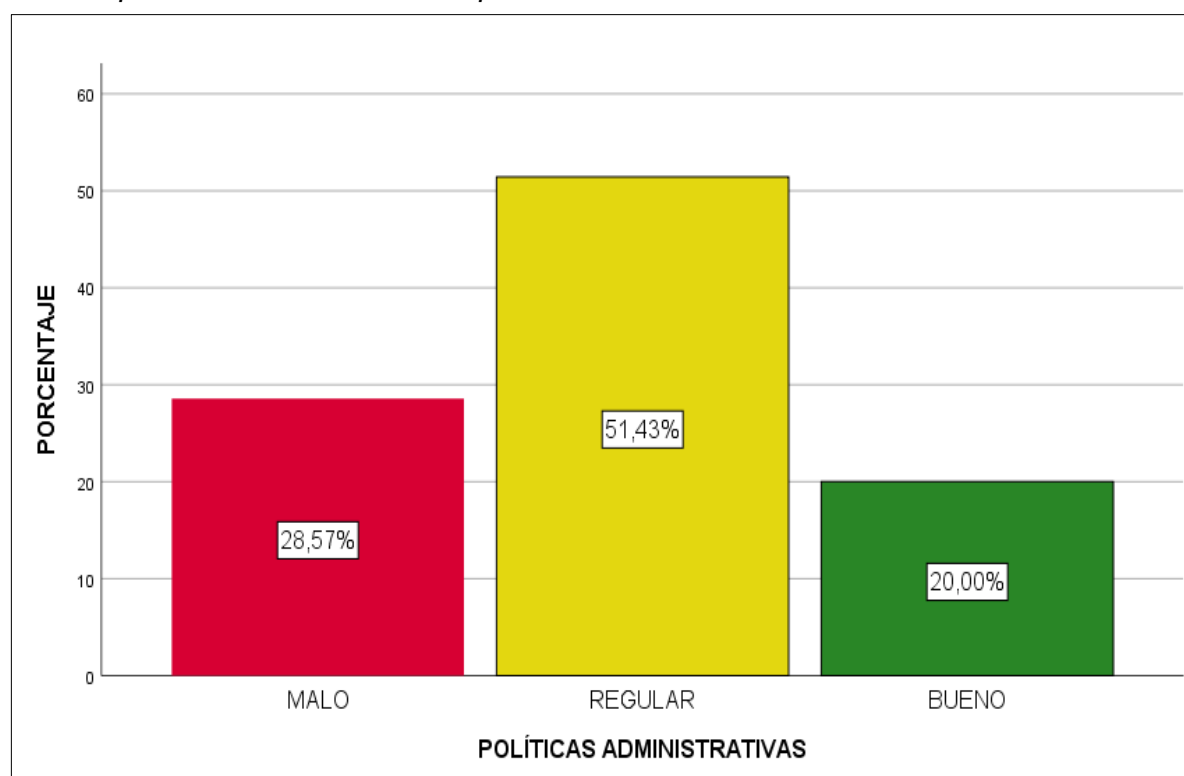
| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 12 | 34,3 |
| Regular | 16 | 45,7 |
| Bueno | 7 | 20,0 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 8*Análisis porcentual de la dimensión beneficios laborales*

Los resultados presentados en la tabla 19 y figura 8 evidencian que 16 colaboradores que representan el 45,71% indican tener regulares beneficios laborales, asimismo, 12 colaboradores que representan el 34,29% indican tener malos beneficios laborales y finalmente, 7 colaboradores que representan el 20% indican tener buenos beneficios laborales en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 20*Análisis descriptivos de la dimensión políticas administrativas*

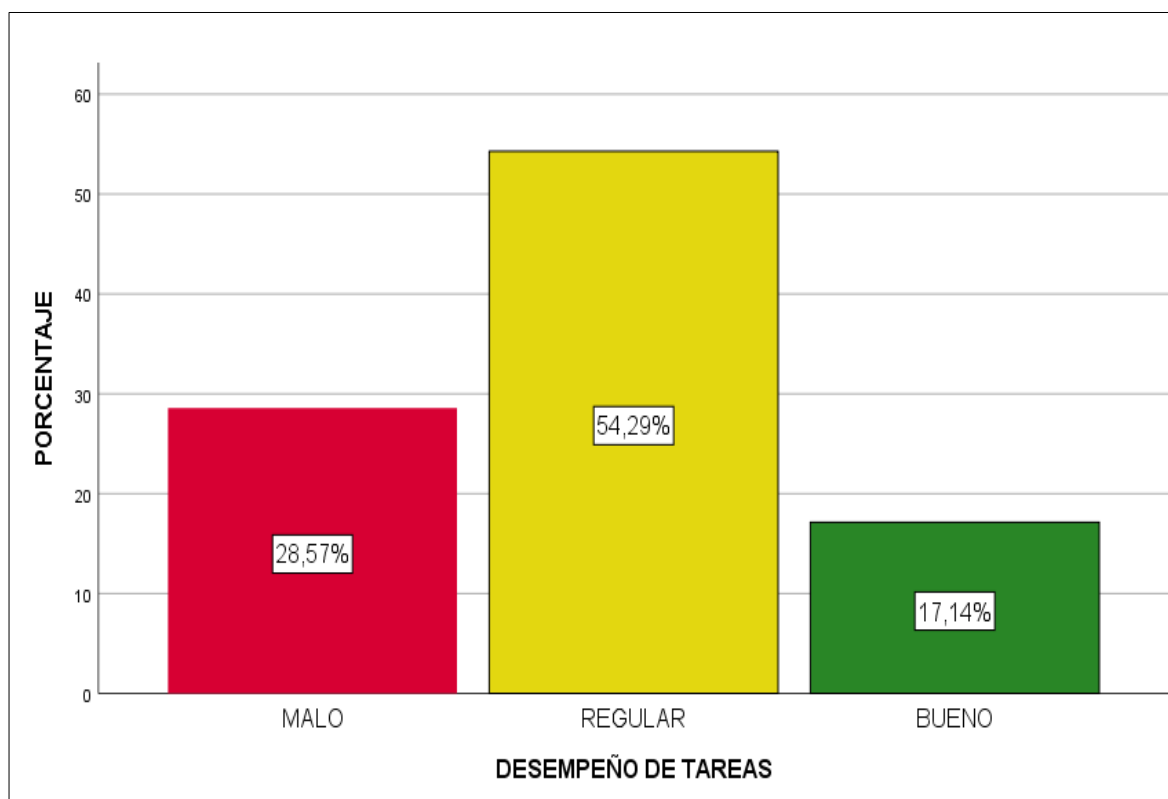
| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 10 | 28,6 |
| Regular | 18 | 51,4 |
| Bueno | 7 | 20,0 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 9*Análisis porcentual de la dimensión políticas administrativas*

Los resultados presentados en la tabla 20 y figura 9 evidencian que 18 colaboradores que representan el 51,43% indican tener regulares políticas administrativas, asimismo, 10 colaboradores que representan el 28,57% indican tener malas políticas administrativas y finalmente, 7 colaboradores que representan el 20% indican tener buenas políticas administrativas en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

Tabla 21*Análisis descriptivos de la dimensión desempeño de tareas*

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 10 | 28,6 |
| Regular | 19 | 54,3 |
| Bueno | 6 | 17,1 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 10*Análisis porcentual de la dimensión desempeño de tareas*

Los resultados presentados en la tabla 21 y figura 10 evidencian que 19 colaboradores que representan el 54,29% indican que el desempeño de sus tareas es regular, asimismo, 10 colaboradores que representan el 28,57% indican que el desempeño de sus tareas es malo y finalmente, 6 colaboradores que representan el 17,14% indican que el desempeño de sus tareas es bueno en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

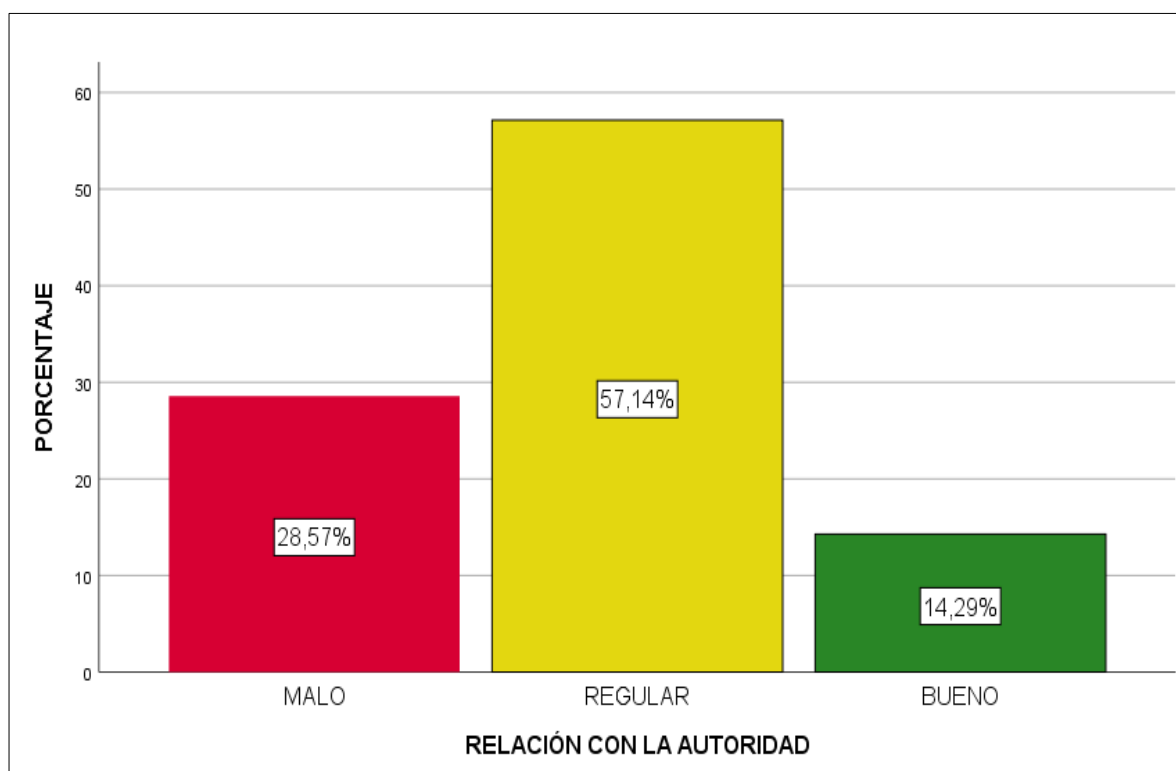
Tabla 22

Análisis descriptivos de la dimensión relación con la autoridad

| | Colaboradores | Porcentaje |
|---------|---------------|------------|
| Malo | 10 | 28,6 |
| Regular | 20 | 57,1 |
| Bueno | 5 | 14,3 |
| Total | 35 | 100,0 |

Figura 11

Análisis porcentual de la dimensión relación con la autoridad



Los resultados presentados en la tabla 22 y figura 11 evidencian que 20 colaboradores que representan el 57,14% indican que la relación con la autoridad se desarrolla de manera regular, asimismo, 10 colaboradores que representan el 28,57% indican que la relación con la autoridad se desarrolla de manera mala y finalmente, 5 colaboradores que representan el 14,29% indican que la relación con la autoridad se desarrolla de manera buena en la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

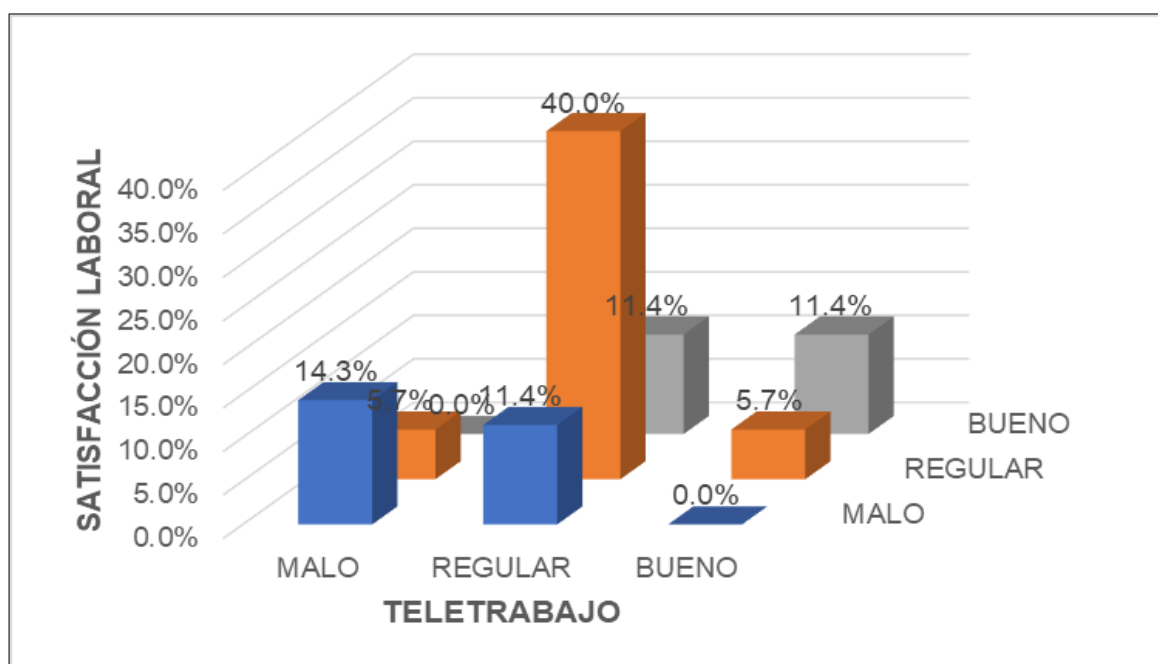
Tabla 23

Análisis descriptivos de la relación entre teletrabajo y satisfacción laboral

| Teletrabajo | Satisfacción laboral | | | | | | | |
|-------------|----------------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Malo | | Regular | | Bueno | | Total | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Malo | 5 | 14.3% | 4 | 11.4% | 0 | 0.0% | 9 | 25.7% |
| Regular | 2 | 5.7% | 14 | 40.0% | 2 | 5.7% | 18 | 51.4% |
| Bueno | 0 | 0.0% | 4 | 11.4% | 4 | 11.4% | 8 | 22.9% |
| Total | 7 | 20.0% | 22 | 62.9% | 6 | 17.1% | 35 | 100.0% |

Figura 12

Análisis porcentual de la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral



En la tabla 23 y figura 12 se presentan los resultados de las tablas cruzadas de las variables teletrabajo y satisfacción del cliente. De acuerdo con estos resultados el 51,4% considera que el teletrabajo se desarrolla en un nivel regular, el 25,7% considera a esta variable se desarrolla en un nivel malo y el 22,9% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bueno. Por otro lado, el 62,9% de los colaboradores

consideran que la satisfacción laboral es de nivel regular, el 20% considera que esta variable se desarrolla en un nivel malo y el 17,1% considera que esta variable se desarrolla en un nivel bueno. Finalmente, 14,3% consideran que las variables teletrabajo y satisfacción laboral se relacionan en un nivel malo, el 40% considera que las variables se relacionan de manera regular y finalmente, el 11,4% considera que las variables de estudio presentan una relación en un nivel bueno. Estos resultados son verificables en las pruebas de análisis inferenciales desarrollados en la investigación.

4.5. Prueba de normalidad para la variable de estudio

H₀. Las variables teletrabajo y satisfacción laboral presentan una distribución normal.

H_a. Las variables teletrabajo y satisfacción laboral no presentan una distribución normal.

Tabla 24

Prueba de normalidad de las variables de estudio

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Teletrabajo | ,975 | 35 | ,601 |
| Satisfacción laboral | ,979 | 35 | ,740 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados expresados en la tabla 24 presentan los resultados de la prueba de normalidad de las variables teletrabajo y satisfacción laboral, donde se indican que los puntajes de ambas variables presentan una distribución de contraste normal, en la medida que sus resultados de significancia son de 0,601 para la variable teletrabajo y 0,740 para la variable satisfacción laboral. De acuerdo con los resultados de normalidad de las variables de estudio se puede concluir que la prueba de hipótesis

general y específico se deben desarrollar con un estadístico paramétrico siendo para el caso del estudio la prueba R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Los procedimientos de prueba de hipótesis se desarrollaron con un nivel de confianza del 95% y un 5% de significancia siendo un porcentaje adecuado para investigación de carácter social como el presentado en este manuscrito.

Contrastación de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

H_a. Existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Tabla 25

Resultados de correlación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral

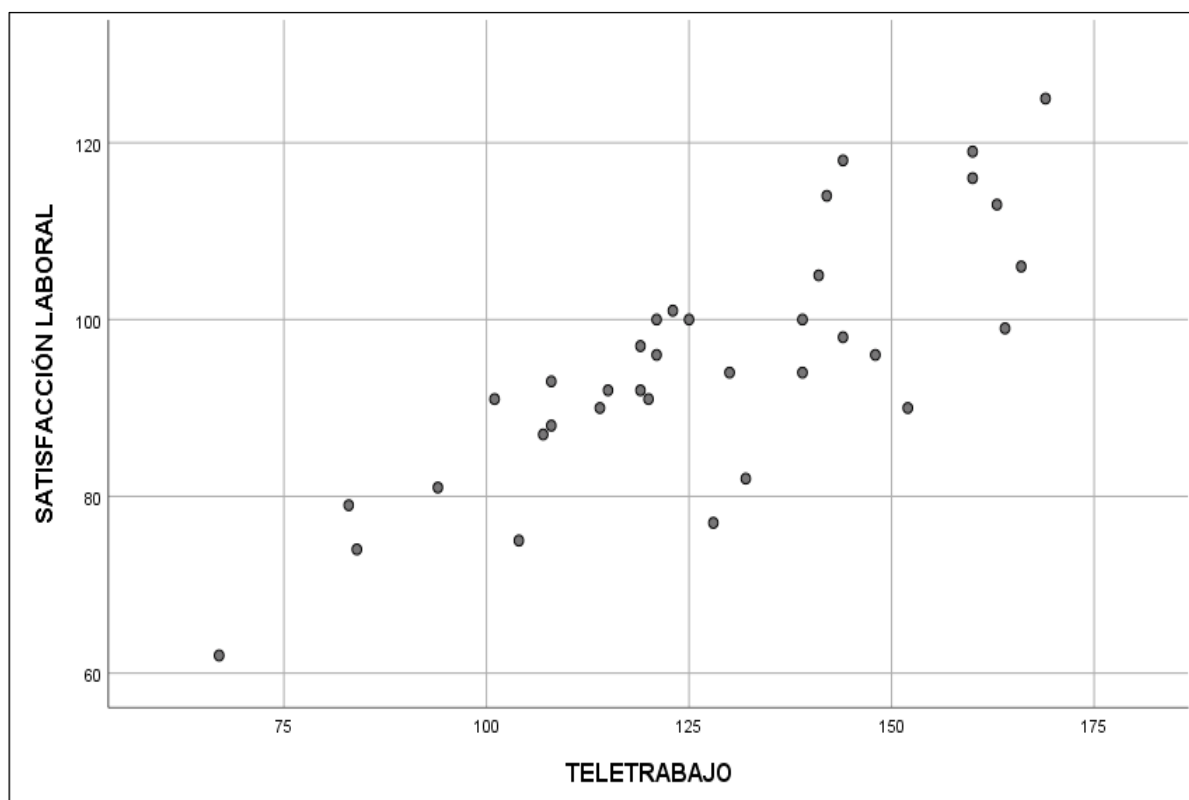
| | | Satisfacción laboral |
|-------------|------------------------|----------------------|
| | Correlación de Pearson | ,808** |
| Teletrabajo | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indicados en la tabla 25 expresan los resultados de correlación entre las variables teletrabajo y satisfacción laboral. De acuerdo con el nivel de significancia (sig.=0.000) se acepta la hipótesis alterna y permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados indican un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.808 indicando que las variables teletrabajo y satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Figura 13

Gráfico de dispersión de las variables teletrabajo y satisfacción laboral



La gráfica 13 indica el gráfico de disperso que se obtiene de acuerdo con los resultados de los puntajes del teletrabajo y la satisfacción laboral. Estos resultados muestran que las puntuaciones de las variables presentan una tendencia positiva y directa considerando la pendiente que presenta la gráfica. En ese sentido, se puede mencionar que en la medida que los puntajes del teletrabajo mejoren también mejoran los puntajes de la satisfacción laboral de acuerdo con las consideraciones presentadas en las respuestas de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

H₁. Existe relación significativa entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Tabla 26

Resultados de correlación entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral |
|-------------------------|------------------------|----------------------|
| Flexibilidad de horario | Correlación de Pearson | ,819** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indicados en la tabla 26 expresan los resultados de correlación entre la dimensión flexibilidad de horario del teletrabajo y la variable satisfacción laboral. De acuerdo con el nivel de significancia (sig.=0.000) se acepta la hipótesis alterna y permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados indican un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.819 indicando que la dimensión flexibilidad de horario y la variable satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

H₂. Existe relación significativa entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Tabla 27

Resultados de correlación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| Autonomía de trabajo | Correlación de Pearson | ,792** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indicados en la tabla 27 expresan los resultados de correlación entre la dimensión autonomía de trabajo del teletrabajo y la variable satisfacción laboral. De acuerdo con el nivel de significancia (sig.=0.000) se acepta la hipótesis alterna y permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados indican un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.792 indicando que la dimensión autonomía de trabajo y la variable satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

H₃. Existe relación significativa entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Tabla 28

Resultados de correlación entre la automotivación y la satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral |
|----------------|------------------------|----------------------|
| | Correlación de Pearson | ,732** |
| Automotivación | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indicados en la tabla 28 expresan los resultados de correlación entre la dimensión automotivación del teletrabajo y la variable satisfacción laboral. De acuerdo con el nivel de significancia (sig.=0.000) se acepta la hipótesis alterna y permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados indican un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.732 indicando que la dimensión automotivación y la variable satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

H₄. Existe relación significativa entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

Tabla 29

Resultados de correlación entre el equipamiento y la satisfacción laboral

| | | Satisfacción laboral |
|--------------|------------------------|----------------------|
| | Correlación de Pearson | ,669** |
| Equipamiento | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 35 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados indicados en la tabla 29 expresan los resultados de correlación entre la dimensión equipamiento del teletrabajo y la variable satisfacción laboral. De acuerdo con el nivel de significancia (sig.=0.000) se acepta la hipótesis alterna y

permite rechazar la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados indican un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.669 indicando que la dimensión equipamiento y la variable satisfacción laboral presentan una correlación positiva moderada según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El estudio demandó de la aplicación de dos cuestionarios válidos y confiables, la validación se desarrolló mediante criterio de jueces que brindaron una calificación de aplicable. Por otro lado, el análisis de consistencia interna fue desarrollado con la aplicación del alfa de Cronbach, los resultados de 0.961 para la prueba de teletrabajo y 0.896 para la prueba de satisfacción laboral indican que ambos cuestionarios presentan niveles óptimos de confiabilidad.

El resultado de contrastación de hipótesis general fue satisfactorio pues el resultado R de Pearson obtenido fue de 0.808 con un nivel de significancia de 0.000 lo que demuestra que el teletrabajo y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Baca y Cebberos (2021) en su tesis *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*, quienes indican que la modalidad de trabajo remoto influye significativamente en la satisfacción de los colaboradores ($r=0.963$, $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados evidencian que el teletrabajo en las organizaciones tiene un gran impacto positivo y su principal pilar es el bienestar de sus colaboradores, es decir, la aplicación eficiente del teletrabajo es indispensable que las Mypes cuenten con las herramientas necesarias para que los resultados sean beneficiosos tanto para el colaborador y empleador.

El resultado de contrastación de hipótesis específica 1 fue satisfactorio pues el resultado R de Pearson obtenido fue de 0.819 con un nivel de significancia de 0.000 lo que demuestra que la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras

y Construcción, Callao – 2021. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Reyes (2020) en su tesis titulada *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*, quienes concluyen que la flexibilidad de horario influye altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.698$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que el teletrabajo ayuda a organizar sus tareas y tiempos, logrando una mayor flexibilidad y libertad de horarios, es decir, es importante establecer un horario determinado para los teletrabajadores, ya que esta modalidad de trabajo debe ser flexible en sus horarios ante el cumplimiento de sus funciones.

El resultado de contrastación de hipótesis específica 2 fue satisfactorio pues el resultado R de Pearson obtenido fue de 0.792 con un nivel de significancia de 0.000 lo que demuestra que la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Baca y Cebberos (2021) en su tesis *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*, quienes indican que la dimensión autonomía de trabajo tiene una correlación altamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.921$, $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados evidencian que la organización de los teletrabajadores es importante porque les permiten tomar decisiones en sus actividades diarias, por otro lado, también se evidencia que para las empresas deben tomar en cuenta las decisiones y opiniones de los teletrabajadores favoreciendo su crecimiento profesional.

El resultado de contrastación de hipótesis específica 3 fue satisfactorio pues el resultado R de Pearson obtenido fue de 0.732 con un nivel de significancia de 0.000

lo que demuestra que la automotivación y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Baca y Cebreros (2021) en su tesis *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021*, quienes concluyen que la dimensión automotivación basado en la socialización tiene una correlación moderadamente significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0,725$, $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados evidencian que los colaboradores se sentirán motivados por las condiciones laborales y la capacitación que se le brinda en la empresa lo que favorece el cumplimiento de sus funciones. En ese sentido, los teletrabajadores no están conforme con las condiciones en las que se encuentran laborando, ocasionando la falta de automotivación y el bajo rendimiento en el cumplimiento de sus funciones.

El resultado de contrastación de hipótesis específica 4 fue satisfactorio pues el resultado R de Pearson obtenido fue de 0.669 con un nivel de significancia de 0.000 lo que demuestra que el equipamiento y la satisfacción laboral presentan una correlación positiva fuerte según los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Reyes (2020) en su tesis titulada *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*, quienes concluyen que la dimensión dispositivos propios se relacionan fuerte y significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores ($r=0.508$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados evidencian que la modalidad de trabajo debe facilitar los manejos de los sistemas tecnológicos, ser innovador y tener conocimientos básicos en computación, siendo para ello importante la adquisición del equipamiento

para el desarrollo del teletrabajo, asimismo, tener conocimiento del manejo de los equipos y sistemas tecnológicos necesarios.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo es una nueva modalidad que permite a las empresas continuar con sus actividades, en esta investigación a diferencia de otras se quiso dar a conocer si las condiciones del teletrabajo influyen en los colaboradores para lograr buenos niveles de satisfacción laboral que les permita optimizar el desarrollo y ejecución de sus funciones en el área en el que se desempeñan.

5.2. Conclusiones

Primero. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo general, se concluye que el teletrabajo se relaciona de manera fuerte y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 ($r=0.808$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, las evidencias estadísticas descriptivas permiten concluir que los colaboradores cuentan con una regular condición laboral para desarrollar sus actividades diarias, ya que no cuentan con todas las herramientas de trabajo y un horario establecido por el empleador. Se concluye que, para lograr un buen desempeño laboral en esta modalidad de trabajo el teletrabajador debe contar con las condiciones adecuadas en el desarrollo de sus actividades, a fin de tener eficientes resultados

Segundo. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 1, se concluye que la flexibilidad de horario se relaciona de manera fuerte y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 ($r=0.819$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, las evidencias estadísticas descriptivas permiten concluir que los teletrabajadores se encuentran inconformes con la flexibilidad de horario brindado por la empresa, esto les dificulta

organizarse en sus demás actividades. Se concluye que, es importante contar con una flexibilidad de horario para esta modalidad de trabajo, ya que les va a permitir una mejor conciliación laboral y familiar.

Tercero. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 2, se concluye que la autonomía de trabajo se relaciona de manera fuerte y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 ($r=0.792$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, las evidencias estadísticas descriptivas permiten concluir que los teletrabajadores tienen deficiencia en la toma de decisiones de sus funciones, ya que siente poco respaldo por parte de la organización, concluyendo que, es necesario que los empleadores tomen en cuenta las decisiones y aportes de sus teletrabajadores, ya que les va a ayudar a que sus colaboradores tengan la confianza de ser autónomos realizando sus funciones con actitud proactiva.

Cuarto. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 3, se concluye que la autonomía se relaciona de manera fuerte y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 ($r=0.732$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, las evidencias estadísticas descriptivas permiten concluir que los colaboradores no están del todo motivados realizando las actividades asignadas. Se concluye que, los colaboradores son el principal pilar para la empresa, por lo que para desarrollar sus actividades deben de tener interés, entusiasmo y proactivos para que alcancen sus objetivos.

Quinto. De acuerdo con el cumplimiento del objetivo específico 4, se concluye que el equipamiento se relaciona de manera fuerte y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 ($r=0.669$; $\text{Sig.}=0.000$). Asimismo, las evidencias estadísticas descriptivas

permiten concluir que los colaboradores tienen deficiencias de equipamiento, ya que los equipos tecnológicos son escasos para el desarrollo de sus actividades. Se concluye que, para la ejecución de las actividades diarias, se debe facilitar todas las herramientas necesarias para un buen desempeño laboral.

5.3 Recomendaciones

Respecto al cumplimiento del objetivo general que establece la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, se recomienda al gerente general coordinar con el área de administración con la finalidad de implementar un plan de vigilancia y supervisión de las condiciones en la que se encuentran laborando los teletrabajadores. Este proceso administrativo tiene por objetivo analizar las deficiencias y necesidades que puedan tener los colaboradores para cumplir con sus actividades propias del área donde se desarrollan. Las actividades consideradas en esta recomendación son las siguientes:

- Convocar a una reunión a los jefes de cada área que realicen teletrabajo, a fin de informar acerca del plan de vigilancia y supervisión que se realizará a los teletrabajadores.
- Brindar los alcances a los encargados del proceso que deban realizar en cada supervisión, con la finalidad de recoger la información que permita conocer las condiciones que tiene cada teletrabajador.
- Realizar un informe detallado del plan de vigilancia y supervisión realizado y presentar a la gerencia, a fin de tomar acciones apropiadas para el óptimo desarrollo de las actividades de los teletrabajadores.

Referente al cumplimiento del primer objetivo específico que establece la relación entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral, se recomienda a los jefes de las áreas realizar teletrabajo con la finalidad de realizar una evaluación

periódica de todas las funciones asignadas a los colaboradores, a fin de no sobrecargarlos de trabajo y puedan cumplir con todos y en horario establecido. Las actividades consideradas en esta recomendación son las siguientes:

- Programar las evaluaciones periódicas de la revisión de actividades e informar a los colaboradores de lo que se va a realizar, con la finalidad de que tengan toda la información y documentación en orden.
- Presentar de los reportes de los colaboradores de sus actividades, a fin de evaluar si tienen sobre carga de trabajo o hay una mala distribución de funciones.
- Realizar una reestructuración de funciones de acuerdo con el perfil del colaborador, con la finalidad de que su horario sea más flexible y puedan cumplir con sus actividades establecidas.

Referente al cumplimiento del segundo objetivo específico que establece la relación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral, se recomienda al jefe de administración realizar capacitaciones continuas con la finalidad que puedan tomar mejores decisiones y mejoren su productividad de los colaboradores. La finalidad de las capacitaciones es crear un nivel de confianza de sí mismo, y que se sientan en la capacidad de tomar decisiones adecuadas dentro de sus funciones. Las actividades consideradas en esta recomendación son las siguientes:

- Coordinar con la gerencia acerca de las capacitaciones que se llevaran a cabo y realizar el cronograma para todos los colaboradores, lo que va a permitir que se sientan más satisfechos y tengan un alto rendimiento laboral.
- Programar e informar a los colaboradores acerca de las capacitaciones que van a realizar, con la finalidad de que todos sean parte de ello, ya que el beneficio es tanto para el colaborador y la empresa.

- Evaluar a los colaboradores luego de la capacitación, para saber si están realizando sus funciones con mayor autonomía y tomando decisiones adecuadas.

Referente al cumplimiento del tercer objetivo específico que establece la relación entre la automotivación y la satisfacción laboral, se recomienda a los jefes de las áreas que realizan teletrabajo realizar talleres de motivación o implementar un coaching motivacional donde todos los colaboradores expresen su sentir según las condiciones en las que encuentran laborando. Las actividades consideradas en esta recomendación son las siguientes:

- Se debe realizar una programación de los talleres de motivación en coordinación con la gerencia para detallar el contenido de los temas que se van a tratar.
- Informar el contenido de los talleres que se van a realizar a los jefes de área, a fin de contar con la participación de los colaboradores y se cumpla con el objetivo de la reunión.
- Realizar reconocimientos al mejor colaborador de acuerdo con el cumplimiento de metas, para así generar optimismo de los demás colaboradores.

Referente al cumplimiento del cuarto objetivo específico que establece la relación entre el equipamiento y la satisfacción laboral, se recomienda a los jefes de las áreas que realizan teletrabajo hacer un inventario del equipamiento con el que cuentan los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones asignadas. Las actividades consideradas en esta recomendación son las siguientes:

- Se deberá de realizar un registro de las herramientas y equipos tecnológicos con la cuenta cada colaborador, con la finalidad de tomar las acciones respectivas referente al resultado del registro.

- Se deberá comprar los equipos necesarios, de acuerdo con el inventario realizado, a fin de contribuir en el rendimiento y satisfacción de los colaboradores.
- Se deberá indicar el uso correcto de los equipos y sistemas que se ha asignado para cada colaborador.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2020). *Condiciones de trabajo de teletrabajadores en dos empresas del sector de tecnologías de la información, Bogotá D.C. 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77715/1015399566.2020.pdf?sequence=1>
- Apaza, M. (2019). *Factores de crecimiento y rentabilidad en el sector comercial*. San Marcos.
- Araníbar, A. (2019). *Mejoramiento de la productividad y minimización de costos*. Alfa y Omega.
- Baca, S. y Cebberos, A. (2021). *Relación del teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de consultoras de tecnología en contexto COVID-19, Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658672/Baca_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Patria.
- Barboza, V. (2013). *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia*. Dunken.
- Belalcázar, J., Lasso, M. y Quiroz, P. (2019). *Análisis de la implementación del teletrabajo de las empresas en Colombia* [Tesis de pregrado, Universidad Santiago de Cali]. Repositorio Institucional USC. <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/2069/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20implementaci%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. (2014). *Metodología de la investigación en las ciencias sociales*. Pearson.
- Bottos, A. (2008). *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. Cathedra Jurídica.

- Buira, J. (2013). *El teletrabajo: entre el mito y la realidad*. UOC.
- Cal, L. (2019). *Experiencias en teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores*. Morata.
- Chávez, A. (2020). *Efectos de la implementación del teletrabajo en los trabajadores de la gerencia regional de desarrollo social Gobierno Regional de Loreto. Iquitos 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana].
Repositorio Institucional UPS.
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/94/Tesis%20Ana%20Paula%20Ch%c3%a1vez%20Villac%c3%ads.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Digón, H., Mazzaro, P., Daud, J. y Táboas, P. (2020, noviembre). El teletrabajo ¿nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida? *Tecnología y Sociedad*, 1(9), 95-124.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/TYS/article/view/3231>
- Gaethe, C. (2020). *Percepción social de las condiciones laborales del teletrabajo ante la covid-19: el caso de mujeres trabajadoras con doble presencia en la ciudad de Quito-Ecuador, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional SEK].
Repositorio Institucional UISEK.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3848/2/tesis-carla-gaethe.pdf>
- García, M. (2012). *Teletrabajo y discapacidad*. UNED
- Habanera, L. (2009). *Estadística aplicada*. Pearson.
- Havriluk, L. (2019). *El teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral.

- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- López, E. y Neira, L. (2019). *El teletrabajo y el estrés laboral en los colaboradores del banco de crédito del Perú de la provincia de Trujillo – Perú 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5830>
- Martin, P. (2018). *Teletrabajo y comercio electrónico*. Serie emprendedores.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero. H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Orero, A., Caamaño, J. y Arraibi, J., (2020). *El teletrabajo como factor de mejora competitiva de las Pymes*. Serie Dirección.
- Páez, M., Chávez, M., Apunte, R. y Rosales, R. (2020). El teletrabajo en el distrito Metropolitano de Quito: Normativa y características sustanciales. *Revista Espacios*. 41(17), 1-5.
<http://es.revistaespacios.com/a20v41n17/20411707.html>
- Palacio, J. y Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo análisis y políticas*. Serie económica actual.
- Pérez, L., Pérez, R., y Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Maipue.
- Reyes, B. (2020). *El teletrabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una Institución Educativa de la ciudad de Trujillo, 2020*

- [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25369>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración* (8ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, J. y Atienza, R. (2021). *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*. Bosch.
- Silva, W., Carrasco, J. y Vega, J. (2018). *El análisis de la implementación del teletrabajo mixto en el sector bancario peruano. casos: BCP y BBVA* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12319>
- Trujillo, M. y García, L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161–166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Vargas, I. (2019). *Apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en teletrabajadores* [Tesis de maestría, Universidad de Barcelona]. Repositorio Institucional UB. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145639/1/TFM_Ignacio_Varas.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Análisis de las condiciones del teletrabajo en los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C., Callao – 2021

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | |
|---|--|---|--------------------------------|--|---|--|
| Problema general ¿Qué relación existe entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la flexibilidad de horario y la satisfacción laboral de los colaboradores | Objetivo general Establecer la relación entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Objetivos específicos Establecer la relación entre la flexibilidad de horario y la satisfacción | Hipótesis general Existe relación significativa entre el teletrabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la flexibilidad de horario y la satisfacción | Variable 1: Teletrabajo | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Flexibilidad de horario | - Capacidad de cambio - Mejora su posición competitiva - Responde eficazmente a un entorno competitivo | 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo | Bueno [146; 169) Regular [108; 146) Malo [67; 108) |
| Autonomía de trabajo | - Flexibilidad - Toma de decisiones - Autogestión del tiempo | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------|---|---|--|
| de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021? | laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021.2021? Establecer la relación entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Establecer la relación entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. | laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021 Existe relación significativa entre la autonomía de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. Existe relación significativa entre la automotivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao – 2021. | Automotivación | - Sobreponerse a la adversidad - Reconoce sus fortalezas - Aumenta su optimismo | | |
| | | | Equipamiento | - Comodidad - Distribución de espacio - Rendimiento | | |
| Variable 2: Satisfacción Laboral | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Condiciones de trabajo | - Bienestar laboral. - Integración con el grupo. | 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo | Bueno [106; 125) Regular [85; 106) Malo [62; 85) |
| | | | Beneficios laborales | - Reconocimiento laboral. - Remuneración | | |
| | | | Políticas administrativas | - Cumplimiento de normas. | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------|--|--|--|
| <p>Mineras y Construcción, Callao - 2021? ¿Qué relación existe entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021?</p> | <p>Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021. Establecer la relación entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021.</p> | <p>Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021. Existe relación significativa entre el equipamiento y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción, Callao - 2021.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - Regulares laborales. | | |
| | | | Desempeño de tareas | <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos. - Efectividad laboral. | | |
| | | | relación con la autoridad | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del jefe directo. - Fluidez de información. | | |
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | | Estadística utilizados | | |
| <p>Tipo: Básica Diseño: No experimental. Enfoque: Cuantitativo.</p> | <p>Población: 35 colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C. Muestra: No presenta muestra.</p> | <p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios</p> | | <p>Estadísticos descriptivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos <p>Medidas de dispersión</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desviación estándar <p>Estadísticos inferenciales</p> <ul style="list-style-type: none"> - R de Pearson | | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE TELETRABAJO

Introducción. El presente cuestionario contiene ítems que tiene por finalidad medir el teletrabajo desde sus cuatro dimensiones. Se solicita que respondan todas las proposiciones con la mayor sinceridad posible considerando que sus respuestas serán únicamente para cuestiones de la investigación. Para marcar las preguntas considera la siguiente escala de valoración.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en
desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

| Ítem | Preguntas | Puntaje | | | | |
|------|---|---------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Me adapto a los cambios con facilidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Los cambios que se realicen en la empresa son para mi mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Me es difícil adaptarme a los cambios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | El teletrabajo mejora mi posición competitiva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Considero que mi posición competitiva trae beneficio a la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | El teletrabajo no va a mejorar mi posición competitiva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | El teletrabajo me va a ayudar a relacionarme en un entorno competitivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | En la actualidad respondo eficazmente a mi entorno competitivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | La empresa me da la oportunidad de desenvolverme en un entorno competitivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Me es beneficioso contar con flexibilidad de horario | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Tengo mayor organización de mis horarios con el teletrabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La flexibilidad me permite mayor autonomía para desarrollarme laboral y familiarmente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Mis opiniones son tomadas en cuenta por la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Tomo buenas decisiones de acuerdo con mis funciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Mis decisiones cuentan con respaldo de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | El teletrabajo me facilita organizar y gestionar mi tiempo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 17 | Tengo horas productivas con el teletrabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | El teletrabajo me ayuda a una mejor conciliación laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | La automotivación me ayuda a sobreponerme a las adversidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Con el teletrabajo me siento estimulado a cumplir con mis funciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Superando los obstáculos logro grandes oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Mis fortalezas me ayudan a desenvolverme en mis labores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Soy perseverante para conseguir mis metas laborales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | La automotivación me ayuda a realizar mis actividades diarias | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Teniendo un buen descanso aumenta mi productividad laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Inicio mi actividad diaria con entusiasmo para lograr un buen desempeño | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | La automotivación me ayuda a determinar mis metas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Cuento con los recursos necesarios para desarrollar mis funciones laborales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Me siento más cómodo desarrollando mis labores desde casa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Me siento más satisfecho haciendo teletrabajo que trabajar en oficina | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Cuento con el espacio necesario para ejecutar el teletrabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 | Mis equipos tecnológicos están ubicados en un espacio correcto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 | Me siento contento con el espacio en el que me encuentro desarrollando el teletrabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 | Mi rendimiento ha mejorado con el teletrabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 | Cuento con los equipos necesarios para tener un buen rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 | Los sistemas tecnológicos son eficientes para un buen rendimiento laboral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Introducción. El presente cuestionario contiene ítems que tiene por finalidad medir el nivel de satisfacción laboral desde sus cinco dimensiones. Se solicita que respondan todas las proposiciones con la mayor sinceridad posible considerando que sus respuestas serán únicamente para cuestiones de la investigación. Para marcar las preguntas considera la siguiente escala de valoración.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en
desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

| | | Puntajes | | | | |
|----|---|----------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tienes las comodidades para realizar tus funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Las condiciones laborales en el trabajo remoto son las adecuadas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Existe armonía dentro del equipo de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Consideras importante integrar al personal nuevo de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | El personal que trabaja tiene el perfil para el puesto en que se desempeña. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | La empresa reconoce tu esfuerzo por el logro de las metas del área. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | La empresa considera el pago de las horas extras. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | La empresa reconoce el empleador del mes con un presente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Consideras que tu sueldo está acorde a las funciones que realizas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | La empresa considera importante pagar puntualmente al personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | El personal considera importante cumplir con las normas de convivencia de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | La empresa aplica un reglamento de sanciones ante una falta del personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | La empresa cumple con la aplicación del Manual de Organizaciones y Funciones. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | La empresa cumple con la normatividad de las actividades que desarrolla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 15 | La política de la empresa está en función de la motivación del personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | El personal se preocupa con cumplir los objetivos de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Los objetivos de la empresa y del área con alcanzables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | La empresa dispone de recursos logísticos para el cumplimiento de metas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | La empresa capacita al personal para cumplir las metas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Las capacitaciones del personal son periódicos y de acuerdo con lo que requiere el personal para ser más efectivo en su trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | La evaluación se realiza tanto al personal como al jefe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Considera que la evaluación es imparcial. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Las herramientas de evaluación son instrumentos válidos y confiables. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Se aplican una evaluación constante al personal de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | La información llega oportunamente al personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | El jefe informa sobre las nuevas decisiones de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Considera que la información es importante para el cumplimiento de metas del personal. | | | | | |

Anexo 3. Ficha de validación del instrumento

Validación del instrumento: TELETRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Validación del instrumento: TELETRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: TELETRABAJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez Validador: Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

DNI: 04641381

Especialidad del validador: **Temático** [X] **Metodológico** [] **Estadístico** []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teóricoformulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS

Validación del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez Validador Mag. Bonilla Ferreyra Jorge Luis

DNI:04641381

Especialidad del validador: **Temático** [X] **Metodológico** [] **Estadístico** []

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teóricoformulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



MAG. BONILLA FERREYRA JORGE LUIS

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

MARIBEL ROJAS PONCE MIRTHA ZARAI CHÁVEZ FLORES TESIS_ MIRTHA CHAVEZ FLORES Y MA... Detalles de la entrega ayuda

EMPRESAS

TESIS

TELETRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA MYPE FABRICACIONES MINERAS Y CONSTRUCCIÓN, CALLAO – 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORAS

MARIBEL ROJAS PONCE
ORCID: 0000-0001-7246-3942

MIRTHA ZARAI CHAVEZ FLORES
ORCID: 0000-0002-2940-3140

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

compartir 🔍 🔍

Página 1 de 125

Resumen de fuentes

82 Exclusiones de similitud

14%
SIMILITUD GENERAL

- 1 repositorio.autonom... INTERNET 12%
- 2 Universidad César V... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 3 Hernández Zorrilla H... PUBLICACIÓN <1%
- 4 Universidad Autóno... TRABAJOS ENTREGADOS <1%
- 5 Ramírez Arvizu Israe... PUBLICACIÓN <1%
- 6 Universidad César V... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

0 Marcas de alerta

14% Similitud general

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio en la empresa



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Callao, 12 de julio del 2021

Sres.

AUTONOMA DEL PERÙ S.A.C.

PRESENTE. -

Asunto : AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez informarles que las señoritas Maribel Rojas Ponce y Mirtha Zarai Chavez Flores han tenido la autorización de realizar su investigación en nuestra empresa, y acceso a la información, con la finalidad que les permita desarrollar su investigación cuyo título es: Teletrabajo y satisfacción laboral en los colaboradores de la Mype Fabricaciones Mineras y Construcción S.A.C., Callao – 2021, cuyo estudio permitirá conocer la condiciones del teletrabajo en nuestros colaboradores.

Sin otro en particular

Atentamente

FANICO
Guillermo López Cuzco
GERENTE GENERAL

Anexo 6. Base de datos

Variable 1. Teletrabajo

| VAR 000 01 | VAR 000 02 | VAR 000 03 | VAR 000 04 | VAR 000 05 | VAR 000 06 | VAR 000 07 | VAR 000 08 | VAR 000 09 | VAR 000 10 | VAR 000 11 | VAR 000 12 | VAR 000 13 | VAR 000 14 | VAR 000 15 | VAR 000 16 | VAR 000 17 | VAR 000 18 | VAR 000 19 | VAR 000 20 | VAR 000 21 | VAR 000 22 | VAR 000 23 | VAR 000 24 | VAR 000 25 | VAR 000 26 | VAR 000 27 | VAR 000 28 | VAR 000 29 | VAR 000 30 | VAR 000 31 | VAR 000 32 | VAR 000 33 | VAR 000 34 | VAR 000 35 | VAR 000 36 | | | |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---|---|---|
| 2 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | | | |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | | |
| 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | | |
| 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | | |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 1 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 1 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | |
| 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 3 | 3 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 5 | 3 | 1 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | |
| 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | |
| 1 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | |

Variable 2. Satisfacción laboral

| VAR 01 | VAR 02 | VAR 03 | VAR 04 | VAR 05 | VAR 06 | VAR 07 | VAR 08 | VAR 09 | VAR 10 | VAR 11 | VAR 12 | VAR 13 | VAR 14 | VAR 15 | VAR 16 | VAR 17 | VAR 18 | VAR 19 | VAR 20 | VAR 21 | VAR 22 | VAR 23 | VAR 24 | VAR 25 | VAR 26 | VAR 27 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |

Anexo 7. Plan de acción

| PLAN DE TELETRABAJO | | | | | | |
|--|--|---|---|----------------------------|---|-----------|
| Acción | Qué | Cómo | Con qué | Cuando | Quién | Cuánto |
| Acción 1: Realizar un plan de acción y supervisión de las condiciones en la que se encuentran laborando los teletrabajadores | Convocar a una reunión a los jefes de cada área que realicen teletrabajo, a fin de informar acerca del plan de acción y supervisión que se realizará a los teletrabajadores. | Mediante un informe, dirigido a la gerencia de administración se solicitará la programación de una reunión. | personas herramientas tecnológicas | Diciembre del 2021 | Designar a 3 colaboradores de la empresa. | S/ 250 |
| Acción 2: Evaluaciones periódica de todas las funciones asignadas a los colaboradores | Programar las evaluaciones periódicas de la revisión de actividades e informar a los colaboradores de lo que se va realizar | Mediante una reunión con la gerencia de administración, finanzas y operativas. | personas tecnológicas | Enero a diciembre del 2022 | Con los jefes de cada área | Sin costo |
| Acción 3: Realizar una capacitación referente a la toma de decisiones y productividad para todos los colaboradores | Coordinar con la gerencia acerca de las capacitaciones que se llevaran a cabo y realizar el cronograma para todos los colaboradores | Mediante un informe se solicitará a la Gerencia de administración | Personas, herramientas tecnológicas, Materiales visuales audiovisuales | Enero 2022 | Se contratará a un coaching en el tema | S/ 1500 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|-----------------------|--|-----------------|
| <p>Acción 4: Realizar talleres de motivación, donde todos los colaboradores expresen su sentir según las condiciones en las que encuentran laborando</p> | <p>Se deberá realizar talleres de motivación en coordinación con la gerencia para detallar el contenido de los temas que se van a tratar.</p> | <p>Se va informar los talleres que se llevará a cabo con todos los colaboradores</p> | <p>Personas, parque recreacional, refrigerios y premios</p> | <p>Febrero 2022</p> | <p>El jefe de recursos humanos</p> | <p>S/ 2500</p> |
| <p>Acción 5: Realizar un inventario del equipamiento con el que cuentan los colaboradores para el cumplimiento de sus funciones asignadas</p> | <p>Se deberá realizar un inventario general, de todos los equipos tecnológicos con el que cuenta el colaborador.</p> | <p>Se va a realizar de manera manual y procesarlo en una hoja de cálculo – Excel.</p> | <p>Personas útiles de oficina</p> | <p>Noviembre 2021</p> | <p>El jefe de administración asignara a un supervisor.</p> | <p>S/ 150</p> |
| TOTAL | | | | | | 4,450.00 |